

89. White L.A. 1949. The Science of Culture. A Study of Man and Civilization. New York.

90. Wilkinson R. 1974. Poverty and Progress. An Ecological Perspective on Economic Development. New York.

91. Wittfogel K.A. 1957. Oriental Despotism. New Haven: Yale University Press.

92. Yoffee N. 1979. The Decline and Rise of Mesopotamian Civilization: An Ethnoarchaeological Perspective on the Evolution of Social Complexity. American Antiquity 44: 5-35.

Пер. Н.Н. Крадина

Крадин Николай Николаевич – доктор исторических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Дальневосточного научного центра РАН.

Т. ПАРСОНС, Р. БЕЙЛЗ, Э. ШИЛЗ

## РАБОЧИЕ ТЕТРАДИ ПО ТЕОРИИ ДЕЙСТВИЯ\*

Глава 4

ПРОБЛЕМА РАВНОВЕСИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ<sup>1</sup>

(Роберт Ф. Бейлз)

Задача этой статьи – представить некоторые эмпирические открытия, сделанные в рамках программы наблюдения малых групп в Гарвардской лаборатории социальных отношений, и обсудить их значимость для теории равновесия, развиваемой в других частях этого сборника рабочих материалов.

Метод

Некоторые из этих открытий уже были обнародованы, и мы отошлем читателя к ранее опубликованным статьям, где он сможет найти опущенные здесь детали<sup>2</sup>. Также мы будем исходить из того, что читатель знаком с методом наблюдения, регистрации и анализа данных, который используется при

\* Продолжение. Начало см. в вып. 1–2 за 2004 г. и вып. 2 за 2005 г. Перевод выполнен по источнику: Parsons T., Bales R. F., Shils E. A. Working Papers in the Theory of Action. N.Y., L., 1953. P. 111–161.

<sup>1</sup> Исследование, результаты которого здесь изложены, было проведено при поддержке лаборатории социальных отношений Гарвардского университета. Финансовые средства для проекта наблюдений, осуществляемого в настоящее время, предоставлены RAND Corporation (Санта-Моника, Калифорния). Я глубоко признателен Филипу Э. Слейтеру, научному сотруднику лаборатории социальных отношений, особенно за работу над последними частями этой статьи, посвященными проблемам ролевой специализации, и в целом за многочисленные плодотворные дискуссии, которые у нас возникали в связи с этим исследованием. Также я многим обязан Кристофу Хайнике, сотруднику Совета по социально-научным исследованиям, за проницательные мысли о природе статусной борьбы, проявившейся в ходе последовательных встреч в наших группах. Этот феномен будет описан в последующих статьях.

<sup>2</sup> Bales R. F. A Set of Categories for the Analysis of Small Group Interaction // American Sociological Review. Vol. XV. № 2 (April, 1950). P. 257–263; Bales R. F., Strodtbeck F. L. Phases in Group Problem Solving // Journal of Abnormal and Social Psychology. Vol. 46. № 4 (October, 1951). P. 485–495; Bales R. F., Strodtbeck F. L., Mills Th. M., Roseborough M. Channels of Communication in Small Groups // American Sociological Review. Vol. 16, № 4 (August 1951). P. 461–468; Bales R. F. Some Statistical Problems of Small Group Research // Journal of the American Statistical Association. Vol. 46. № 255 (September 1951). P. 311–322.

прямом изучении процесса взаимодействия, как он происходит в наших лабораторных малых группах<sup>3</sup>. Категории наблюдения представлены на рис. 1. Некоторые аспекты их теоретического укоренения в общей теории действия обсуждались ранее в этом сборнике материалов.

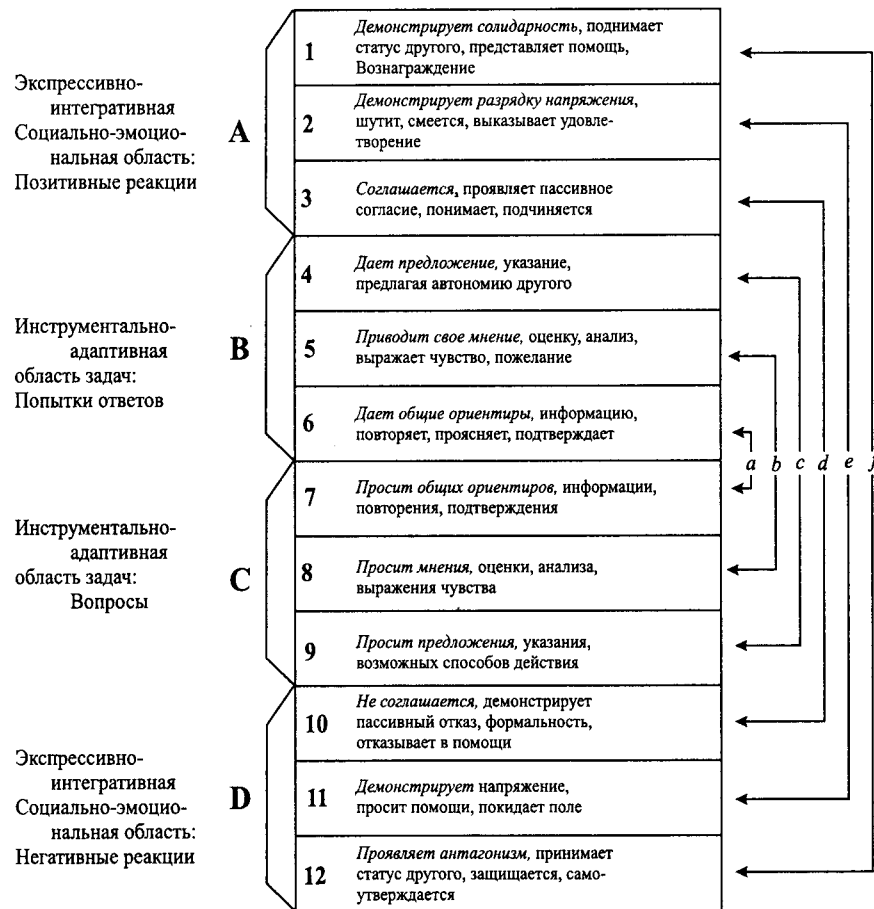


Рис. 1. Набор категорий, используемых для прямого наблюдения процесса взаимодействия.

<sup>3</sup> Bales R. F. Interaction Process Analysis, A Method for the Study of Small Groups. Cambridge, Massachusetts, 1950.

**Условия наблюдения**

Наблюдалось несколько разных типов групп как в естественных, так и в лабораторных обстановках, и некоторые из обсуждаемых обобщений были получены еще до того, как началась эта серия наблюдений. В целях изложения, однако, проще будет ограничить описание условий, при которых эти обобщения лучше всего подтверждаются, серией групп, находящихся в настоящее время под наблюдением, так как эти группы были созданы специально для воплощения подходящих условий.

В нынешней серии под наблюдением находятся группы размером от 2 до 10 человек. Были собраны данные для групп размером от 3 до 6 человек. Это экспериментальные дискуссионные группы; каждая собирается на 4 встречи. Все испытуемые – мужчины, студенты выпускного курса Гарварда; они были отобраны через Гарвардскую службу занятости и, как правило, не знали друг друга до первой рабочей встречи. На каждой из 4 своих встреч группа разбирает и обсуждает «частный случай из области человеческих отношений». Для каждой из 4 встреч берется новый случай. Каждый такой случай представляет собой пятистраничное изложение суммы фактов, касающихся некоторого человека, занимающего административную должность, который сталкивается с какой-то трудностью в отношениях с подчиненными и испытывает давление со стороны начальства, требующего выполнения какой-то технически важной работы. Тексты для обсуждения соответствующего частного случая раздаются каждому отдельно. После того, как каждый испытуемый прочтет полученный текст, машинописные копии забирает экспериментатор. Порядок ознакомления таков, что испытуемые остаются в специфической неопределенности касательно того, известны ли всем им точь-в-точь одинаковые факты, но уверены, что каждый обладает точной, хотя, возможно, и неполной картиной фактического положения дел.

Испытуемых просят считать себя членами административного штата главного героя соответствующего случая. Он просит их собраться и рассмотреть это дело. Он хочет получить ответы на два вопроса: 1) почему люди в данном случае ведут себя так, как они себя ведут; 2) что ему при этом следует делать. Членов дискуссионной группы просят найти решение в течение сорока минут. Лидером никого не назначают. Экспериментатор покидает комнату. Дискуссия наблюдается через стекло с односторонней видимостью, ведется звукозапись. Взаимодействие наблюдается и регистрируется в категориях, представленных на рис. 1. После встречи члены группы заполняют анкету, содержащую ряд вопросов об их реакциях, их удовлетворенности, их отношениях друг с другом и их мнениях о своей дискуссионной группе.

Этой конкретной задаче присущ ряд абстрактных характеристик, важных для порождения некоторого репертуара диверсифицированного поведения. На момент начала наблюдения проблемы *ориентации, оценки и контроля* являются в значительной мере не решенными. Если говорить точнее, то:

а) с точки зрения *ориентации* члены группы имеют некоторую степень неведения и неопределенности относительно релевантных фактов, но каждый в отдельности владеет фактами, важными для принятия решения. Их проблема обретения общей когнитивной ориентации, или определения ситуации, должна быть решена — если вообще будет решена — посредством взаимодействия;

б) что касается проблем *оценки*, то члены группы обычно обладают несколькими разными ценностями или интересами, и задача такова, что несколько разных ценностей и интересов служат критериями, по которым выносится суждение о фактах ситуации и предлагаемом курсе действия. Проблема достижения общих ценностных суждений, необходимых для [выработки] конкретного плана [действий], опять-таки должна быть решена — если вообще будет решена — через взаимодействие;

в) что касается проблем *контроля* (т.е. попыток членов прямо повлиять на действие друг друга и прийти к конкретному плану), то принятие задачи в большинстве случаев создает довольно сильное давление, [подталкивающее] к групповому решению, с ожиданием того, что великолепие решения может быть и будет оценено каждым из них, а также экспериментатором таким образом что данное решение скажется на их статусе. Есть некоторое число возможных альтернативных решений, заключающих в себе неясные степени потенциальной фрустрации или удовлетворения, сопряженные с различными выборами.

Эти абстрактные условия, по-разному акцентированные соответственно обстоятельствам, проявляются в значительной степени в этой форме и с этой акцентировкой во всякого рода групповых конференциях, рабочих группах, комиссиях и т.п. Когда в групповых проблемах, или задачах, отсутствуют или существенно минимизированы любые из трех описанных выше абстрактных характеристик (а, б, в), мы говорим, что они «усечены». Когда все три эти характеристики присутствуют и подчеркнута выражены, мы говорим, что проблема «созрела». Мы сочли, что созревшие проблемы дают нам больше возможностей изучить репертуар и взаимосвязи различных видов социального поведения, и, соответственно, начали разрабатывать эмпирические нормы и теорию вокруг этого особого набора условий как стандартной диагностической задачи. Когда установлены эти базовые посылки, другие наборы условий, от которых ожидаются иные результаты, могут быть описаны как модификации, акцентуации или изменения лабораторных условий. Чем больше мы узнаем о типичных следствиях используемой нами особой диагностической задачи, тем больше мы можем использовать отклонения от наших типичных базовых паттернов наблюдаемого взаимодействия как диагностические показатели *личностей, культуры и ролевой организации* участников, поскольку всё это — наборы условий, влияющие на действительное протекание взаимодействия.

Таблица 1. Профили «удовлетворенной» и «неудовлетворенной» групп при работе над задачей обсуждения частного случая

ТИП АКТА	Профили встреч, в %			
	Удовлетворенная группа*	Неудовлетворенная группа**	В среднем для двух групп	В среднем по секциям
1. Демонстрирует солидарность	0,7	0,8	0,7	
2. Демонстрирует разрядку напряжения	7,9	6,8	7,3	25,0
3. Соглашается	24,9	9,6	17,0	
4. Дает предложение	8,2	3,6	5,9	
5. Приводит свое мнение	26,7	30,5	28,7	56,7
6. Дает общие ориентиры	22,4	21,9	22,1	
7. Просит общих ориентиров	1,7	5,7	3,8	
8. Просит мнения	1,7	2,2	2,0	6,9
9. Просит предложения	0,5	1,6	1,1	
10. Не соглашается	4,0	12,4	8,3	
11. Демонстрирует напряжение	1,0	2,6	1,8	11,4
12. Проявляет антагонизм	0,3	2,2	1,3	
ИТОГО, %:	100,0	100,0	100,0	100,0
ИТОГО, актов:	719	767	1486	

\* Наиболее удовлетворенная из 16 групп. По окончании встречи члены групп оценили свою удовлетворенность достигнутым решением в среднем на 10,4 по шкале от 0 до 12.

\*\* Наименее удовлетворенная из 16 групп. Оценка сравнительной удовлетворенности в этой группе равнялась 2,6.

Для каждого способа анализа, обсуждаемого ниже, будут в компактной форме устанавливаться некоторые обнаруженные нами основные единообразия поведения. Мы не можем представить здесь детально фактические данные. В общем и целом, описываемые и иллюстрируемые паттерны можно понимать как относящиеся к приближительным, или средним единообразиям в совокупностях, образованных большим числом групповых встреч при случайно изменяющихся внешних условиях; кроме того, их можно понимать как выражающиеся более единообразно — и в первую очередь — в тех зрелых условиях стандартной диагностической задачи, которые были описаны выше.

#### Профиль деятельности и проблема равновесия

Одна из интересных характеристик взаимодействия — распределение всей совокупности актов по двенадцати категориям соответственно их качеству. Распределение этого типа, выраженное в процентах от общего числа [актов], называется профилем. Иллюстративное сравнение групповых профилей двух групп размером по пять человек, работающих над стандартной диагностической задачей, приведено в табл. 1.

В приведенной иллюстрации «удовлетворенная» группа достигла более высокого уровня предложений, и в ответ на них позитивные реакции следовали чаще, а негативные реакции и вопросы — реже, чем в «неудовлетворенной» группе.

Вместе с тем производимые группами профили отличаются друг от друга не полностью и не радикально. Профиль, производимый в среднем этими двумя иллюстративными группами, более или менее типичен для усредненных более крупных агрегатов, находящихся в стандартных лабораторных условиях. «Попытки ответов», то есть выдача общих ориентиров, мнений и предложений, всегда многочисленнее, чем родственные им «вопросы», то есть запрашивание ориентиров, мнений или предложений. Аналогичным образом «позитивные реакции», то есть согласие, демонстрация разрядки напряжения и солидарности, обычно многочисленнее, чем «негативные реакции», то есть демонстрация несогласия, напряжения и антагонизма. Интуитивно напрашивается мнение, что процесс наверняка был бы саморазрушительным и сам себя ограничивал, если бы было больше вопросов, чем ответов, и больше негативных реакций, чем позитивных.

В среднем для групп, которые мы изучали, соотношения суммарных значений по секциям примерно такие же, как в приведенной иллюстрации. Отношения между этими суммарными значениями могут рассматриваться как конечный результат повторяющегося ряда циклов, каждый из которых состоит из (1) исходного возмущения системы (обусловленного введением в группу новой идеи, мнения или предложения), за которым следует (2) «затухающий ряд обратных связей» и коррекций, в ходе которых это возмущение устраняется, уравнивается или ассимилируется другими частями или членами системы. Попытки ответов, или, как можно их в данном случае назвать, «исходные акты», составляют чуть более половины (57%) всей деятельности, другую же половину составляют позитивные и негативные реакции и вопросы.

Если взглянуть отдельно на рубрику *Реакции* и исходить из того, что они составляют 50% всей деятельности, то примерно половина реакций (25% всей деятельности) является позитивной и, предположительно, устраняет нарушение, введенное исходным действием. Вторую половину времени реакции не удается устранить нарушение. Если взять часть, связанную с неустранимым нарушением, то в ней около половины реакций (или 12% от всей деятельности) составляют негативные реакции, которые обычно обуславливают еще одну попытку ответа, открывая тем самым повторение данного цикла. Из оставшихся гипотетических примерно 13 процентов около половины (или 7%) составляют вопросы, которые тоже обычно обуславливают новую попытку ответа. Поскольку приблизительно 7% попыток ответа совершаются непосредственно в ответ на вопросы, то их вполне можно назвать «реакциями»; при этом соотношение «исходных актов» и «реакций» остается примерно 50/50, как было предположено выше. Можно было бы сказать, что с количественной точки зрения (как, по определению, и с качественной) взаимодействие есть процесс, состоящий из действия и реакции, которая за ним следует. Баланс между действием и реакцией — одна из проблем равновесия системы.

Таблица 2. Матрица проактивных тенденций: вероятности выхода для данного входа. 16 встреч групп численностью по 5 человек

Категория предшествующего акта (Тип Входа)	Категория последующего акта (Выход)												Итого, в %
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1 Демонстрирует солидарность, поднимает статус другого, предоставляет помощь, вознаграждение	-	6,8	9,1	22,7	29,5	18,2	-	4,5	2,2	-	-	6,8	99,8
2 Демонстрирует разрядку напряжения, шутит, смеется, высказывает удовлетворение	1,6	37,5	1,6	6,3	21,9	9,4	0,8	1,6	2,3	3,1	3,9	10,2	100,2
3 Соглашается, проявляет пассивное согласие, понимает, подчиняется	3,0	4,6	6,6	9,7	41,6	22,1	2,8	2,1	0,7	5,1	0,8	0,8	99,9
4 Дает предложение, указание, предполагая автономию другого	2,6	4,8	1,6	55,6	19,3	9,6	1,0	2,6	0,6	1,0	1,0	0,3	100
5 Приводит свое мнение, оценку, анализ, выражает чувство, пожелание	2,3	4,4	1,6	5,0	60,1	17,0	1,8	4,4	0,7	0,9	1,4	0,3	99,9
6 Дает общие ориентиры, информацию, повторяет, проясняет, подтверждает	0,2	2,1	0,2	3,4	22,6	61,4	4,7	2,8	1,3	0,4	0,8	0,2	100,1
7 Просит общих ориентиров, информации, повторения, подтверждения	1,1	1,1	1,1	6,5	19,4	38,7	21,5	7,5	1,1	1,1	1,1	-	100,2
8 Просит мнения, оценки, анализа, выражения чувства	-	3,2	-	9,7	31,2	26,9	4,3	19,4	2,2	2,2	1,1	-	100,2
9 Просит предложения, указания, возможных способов действия	3,2	6,5	-	16,1	22,6	19,4	3,2	-	19,4	6,5	-	3,2	100,1
10 Не соглашается, демонстрирует пассивный отказ, формальность, отказывает в помощи	1,2	2,5	1,6	6,6	51,4	21,8	4,1	2,5	0,8	1,6	5,3	0,4	99,8
11 Демонстрирует напряжение, просит помощи, покидает поле	-	4,2	2,1	8,3	45,8	35,4	-	2,1	-	-	2,1	-	100,0
12 Проявляет антагонизм, принимает статус другого, защищается, самоутверждается	5,9	27,5	-	5,9	19,6	7,8	5,9	2,0	-	-	3,9	21,6	100,1

#### Тенденции «от акта к акту» и проблема равновесия

Более детальное понимание уравнивающих тенденций, посредством которых возникает этот характерный профиль, может быть получено путем выяснения частот, с которыми за каждым типом деятельности имеет тенденцию следовать каждый из других типов. Две матрицы входа–выхода, показывающие эти тенденции «от акта к акту», представлены в таблицах 2 и 3. Эти особые матрицы были получены путем табуляции данных из интеракционных записей всех шестнадцати встреч четырех групп численностью по пять человек, которые включены в нынешнюю серию наблюдений. Общее число выходных актов, происходящих после каждого типа входного акта, берется за 100 процентов, и для каждого типа выходного акта рассчитываются вероятности в процентах.

Как можно заметить, здесь представлены две матрицы: одна называется матрицей проактивных тенденций, вторая — матрицей реактивных тенденций. Можно бы было, конечно, собрать одну матрицу, опустив данное различие, но такая матрица игнорировала бы тот факт, что действие в некоторых точках «переходит из рук в руки», от одного члена к другому. А факт этот решающий, поскольку проблема равновесия социальных систем — не просто проблема некоторого «баланса» в соотношении качественно разных типов актов друг с другом, что видно из приведенного профиля. Она в то же самое время и столь же неотъемлемым образом есть проблема некоторого

Таблица 3. Матрица реактивных тенденций: вероятности выхода для данного входа. 16 встреч групп численностью по 5 человек

Категория предшествующего акта (Тип Входа)	Категория последующего акта (Выход)												Итого, в %
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1 Демонстрирует солидарность, поднимает статус другого, предоставляет помощь, вознаграждение	28,4	11,9	3,0	13,4	14,9	11,9	4,5	4,5	-	3,0	1,5	3,0	100,0
2 Демонстрирует разрядку напряжения, шутит, смеется, высказывает удовлетворение	0,7	68,2	3,2	3,1	10,2	6,7	2,2	1,5	0,3	1,7	0,6	1,5	99,9
3 Соглашается, проявляет пассивное согласие, понимает, подчиняется	0,6	2,7	15,9	8,5	40,8	21,4	2,3	3,0	0,9	2,7	1,0	0,2	100,0
4 Дает предложение, указание, предполагая автономию другого	1,3	6,7	46,0	8,6	9,2	8,8	2,3	1,5	1,5	12,4	1,3	0,4	100,0
5 Приводит свое мнение, оценку, анализ, выражает чувство, пожелание	0,6	4,3	48,9	2,2	19,2	6,3	2,3	2,8	0,3	11,8	0,6	0,6	99,9
6 Дает общие ориентиры, информацию, повторяет, проясняет, подтверждает	0,6	5,8	35,0	3,6	15,2	24,0	5,6	1,3	0,4	5,7	1,1	1,7	100,0
7 Просит общих ориентиров, информации, повторения, подтверждения	-	1,0	5,6	0,7	10,0	73,7	5,6	1,0	0,3	1,6	-	0,7	100,2
8 просит мнения, оценки, анализа, выражения чувства	1,5	5,4	9,2	2,4	45,9	13,2	10,7	3,0	0,5	4,4	2,0	2,0	100,2
9 Просит предложения, указания, возможных способов действия	-	13,2	-	35,8	28,3	9,4	1,9	1,9	-	3,8	3,8	1,9	100,0
10 Не соглашается, демонстрирует пассивный отказ, формальность, отказывает в помощи	0,3	6,6	12,4	5,2	25,0	13,5	3,6	2,0	0,3	24,2	3,9	3,0	100,0
11 Демонстрирует напряжение, просит помощи, покидает поле	4,1	7,2	5,2	2,1	39,2	22,7	2,1	4,1	-	4,1	9,3	-	100,1
12 Проявляет antagonism, принижает статус другого, защищается, самоутверждается	1,0	18,1	4,8	3,8	12,4	11,4	1,0	3,8	-	5,7	1,9	36,2	100,1

баланса в том, как эти деятельности распределены между отдельными членами. Различие, проводимое в представленных матрицах между «проакцией» и «реакцией», строится вокруг переходов деятельности от члена к члену. Тут все очень просто. Если акт, прямо продолжающий последний акт, принадлежит *тому же* члену, который произвел последний акт, то он называется «проактивным». Если же акт, непосредственно следующий за последним актом, производится *другим* членом, то он называется «реактивным».

Это различие базируется на рекомендации Мюррея: «Я предлагаю... употребить термин *проакция*, в противоположность термину *реакция*, для обозначения действия, которое инициируется не противостоящей внешней ситуацией, а спонтанно изнутри. Действие такого рода обычно бывает частью последовательной программы, которой руководит некая направляющая сила (цель), подчиненная более отдаленно ориентированной цели. Как правило, проакция не просто гомеостатична в том смысле, что возвращает организм в прежнее приятное равновесие, или состояние благополучия. Будучи успешной, она приводит к добавлению или производству чего-то — скажем, еще одного элемента в физическом строении, прироста денег в банке, большей социальной сплоченности, еще одной главы романа или формулировки новой теории. Целостности, складывающиеся из последовательностей, планов, стратегий и преднамеренных проакций, направленных на отдаленные цели, конституируют значительную часть системы эго — ту *организацию*

(establishment) личности, которая сдерживает импульсы и отвергает курсы действия, препятствующие прогрессивному продвижению по избранным жизненным путям»<sup>4</sup>.

Операциональное определение этого различия в целях табулирования данных о взаимодействии не соответствует в точности теоретическому различию Мюррея, но в основе его лежит та же самая идея. Для взаимодействия лицом к лицу по большей части истинно, что первый акт некоего лица, следующий за последним актом кого-то другого, «провоцируется» последним актом этого другого как «стимулом» и тем самым имеет «реактивное» качество. И наоборот, достаточно верно, что если лицо продолжает говорить, его деятельность обычно переходит в «проактивное» качество, направляясь адаптивно и инструментально на достижение более дальних целей. Деятельность теперь *направлена на* внешнюю противостоящую ситуацию, в том числе на ситуацию, внешнюю для группы в целом, а не непосредственно *инициируется* ею, как обстоит дело в «реактивном случае». По ходу дела можно заметить, что термин «инициация действия» двусмыслен, поскольку он часто определяется эмпирически как совокупность *всех* типов деятельности, «выдаваемых» конкретным индивидом, но обычно несет в себе теоретическую *коннотацию* с «проакцией».

Матрица проактивных тенденций со всей ясностью показывает, что если после выдачи другим акта ориентации, мнения или предложения тот же самый человек продолжает разговор, очень высока вероятность того, что он будет продолжать тот же тип деятельности (вероятность этого — примерно 0.61, 0.60 и 0.50), предположительно, в рамках связанной «последовательной программы», если воспользоваться термином Мюррея. Если же он продолжает [действие] не в точности той же самой категорией деятельности, то все-таки относительно высока вероятность того, что он будет осуществлять один из трех типов [деятельности], называемых попытками ответа. Если предшествующим его актом был того или иного рода вопрос и он продолжает говорить сам вместо того, чтобы уступить поле деятельности кому-то другому, то наибольшими вероятностями обладает то, что он либо предпримет повторение, либо пойдет вперед с попыткой ответа. В самом деле, тенденции проактивного продолжения в области попыток ответа очень сильны, даже если данный член начинает свое участие с реакции на другого. Как все мы знаем, акт согласия часто является способом «перешагнуть одной ногой через порог» с тем, чтобы пойти дальше и изложить собственные идеи. И схожим образом, выразив несогласие, человек очень часто идет дальше и «говорит почему». В обоих этих случаях заметна тенденция предъявления аргумента в форме скорее «мнения», чем «фактов».

<sup>4</sup> Murray H. A. Toward a Classification of Interactions // Toward a General Theory of Action / Ed. by T. Parsons, E. Shils. Cambridge, 1951. P. 439—440.

Между тем, если в предшествующей реакции существенно преобладала аффективная сторона, у члена группы заметно выражены тенденции к продолжению [действия] в аффективной области. Если прежним актом некоего лица была демонстрация антагонизма, то наличный акт вероятнее всего будет еще одним таким же, если только не переходит в разрядку напряжения; оба варианта более вероятны, чем прямое возвращение в область задачи. Аналогичным образом, когда последним актом был акт разрядки напряжения, следующий акт скорее всего будет *еще одним* актом разрядки напряжения, а тенденция к продолжению [действия] актом антагонизма (возможно, шутовым) все еще ощутима. Как только приводится в движение такой цикл антагонизма и разрядки напряжения, он, по всей видимости, имеет тенденцию продолжаться, предположительно до тех пор, пока основной потенциал подспудного напряжения не будет «спущен» на значительно низший уровень. Схожие циклы проявляются также в сцеплении демонстрации солидарности с демонстрацией разрядки напряжения, хотя они не видны в этой матрице по причине принятого нами условия (ныне измененного) учитывать «шутки» как относящиеся ко второй категории, также как и смех. Теперь мы относим сами шутки либо к первой категории, либо к двенадцатой, в зависимости от того, находится ли мишень шутки вне непосредственной группы или является ее членом. Это основание подсчета, как нам теперь кажется, более удовлетворительно представляет аффективную динамику процесса, но в результате этого изменения мы получаем в первой категории существенно более высокие, а в двенадцатой — чуть более высокие результаты, чем раньше. Это изменение в подсчете имеет тот простой смысл, что теперь мы на основе опыта и интуиции полагаем, что одной из причин того, почему число актов в этих двух категориях было прежде столь низким (порядка одного-двух процентов), было то, что в нашем конкретном типе групп управление позитивным и негативным аффектом обычно осуществляется скорее в «шутливой», нежели в «серьезной» манере. Однако независимо от того, являются ли эти циклы аффективной деятельности шутивными или серьезными, они, однажды начавшись, имеют точно такую же тенденцию «продолжаться», как и «последовательности» инструментально-адаптивной деятельности.

На наш взгляд, инструментально-адаптивная деятельность предыдущего участника имеет тенденцию создавать напряжения в текущем участнике к тому моменту, когда он включается в процесс, и меняется на деятельность, имеющую экспрессивно-интегративную значимость, которая имеет тенденцию «снимать» напряжение к тому моменту, когда он сам изменяет фокус внимания и вновь продолжает [действие] инструментально-адаптивной деятельностью. Проблема равновесия есть, по сути, проблема установления упорядочений (или «орбиты деятельности»), посредством которых система проходит через повторяющийся цикл, внутри которого все нарушения, создаваемые в одной фазе, устраняются в какой-то другой. Дилемма всех сис-

тем действия заключается в том, что ни одно из нарушений не может быть устранено без одновременного создания другого.

Индивидуальная личность есть такая система действия, и некоторые из ее циклических тенденций можно увидеть в проактивной матрице. Комбинация двух или более личностей во взаимодействии, однако, тоже является системой действия. В действительности это уровень, на котором можно увидеть наиболее полную артикуляцию системных свойств во внешнем наблюдаемом поведении. «Переключение» с реактивного на проактивное поведение может быть увидено в индивидуальном лице, пока оно продолжает свое участие, но заметнее всего переключение с проактивного на реактивное поведение в тех звеньях процесса, когда действие переходит из рук в руки. Что происходит с качеством действия, когда действие переходит из рук в руки, можно увидеть в матрице реактивных тенденций.

Если предшествующий акт другого члена был попыткой ответа, текущий акт будет с наибольшей вероятностью позитивной реакцией, именно согласием, а не продолжением в области задачи, хотя у реагирующего лица есть ощутимые тенденции к непосредственному продолжению [действия] дальнейшей выдачей мнения или информации. Вероятности позитивных реакций (для этих групп) намного перевешивают вероятности негативных реакций, и в целом это верно [для любых групп], хотя иногда мы наблюдаем такие, где дело обстоит иначе.

В теоретическом плане мы склонны исходить из того, что преобладание позитивных реакций над негативными является *условием* равновесия, или поддержания устойчивого состояния системы. Ход рассуждений примерно таков: мы исходим из того, что инструментально-адаптивные цели системы предполагают поддержание некоторого уровня свершения (accomplishment) на выходе и этот уровень *имеет тенденцию падать* без постоянного успешного приложения усилий, энергии и деятельности к реальностям внешней ситуации. Но уровень *свершения* не может поддерживаться в течение долгого времени без одновременного поддержания уровня диффузного *удовлетворения*, который зависит от достижения экспрессивно-интегративных целей. Полная стабильная «орбита» должна включать разрядку напряжения, удовлетворение и обратную связь [в виде] позитивных санкций [в ответ] на исполнение лицом (лицами) инструментальных деятельностей таким образом, чтобы «подкреплять» их (в смысле теории научения), либо поддерживая делание ими того, что они делают, либо поддерживая надлежащие генерализации ими своих прежних свершений. Негативные реакции обычно тормозят поведение, которое им предшествовало, но не создают основы для установления стабильной, позитивно определенной орбиты. Равно как и генерализация негативных реакций не оказывает ощутимой помощи в нахождении позитивно определенной орбиты. Обычно она лишь устраняет или не допускает возможные неопробованные

орбиты, в то время как нестабильная «поисковая» флуктуация системы, или процесс «проб и ошибок», продолжается.

Кроме того, каждая неудача и каждая негативная реакция обычно *сами по себе* создают нарушение, прямо снижая тем самым уровни удовлетворения. Если исходить из количественной эквивалентности наблюдаемых единиц действия (допущения шаткого, но не немислимого), можно было бы заключить, что на каждую негативную реакцию требуется как минимум одна позитивная, просто для того, чтобы противодействовать нарушениям, которые привносятся негативными реакциями. При указанных допущениях, если позитивные реакции всего лишь равны негативным, система вряд ли сможет противодействовать нарушениям, которые вносятся «трениями» в ее собственном контролирующем аппарате, и уровни свершения и удовлетворения будут стремиться к падению ввиду недостатка усилий и инструментальной деятельности, конструктивно и успешно применяемых к ситуации системы. Отсюда следует вывод, что уровни свершения и удовлетворения могут поддерживаться в устойчивом состоянии лишь тогда, когда найдена орбита, в которой позитивные реакции преобладают над негативными. Степень, в которой они должны преобладать, дабы сохранять устойчивые уровни, будет, стало быть, зависеть от таких факторов, как уровни ожидания или устремления, строгость ситуационных требований и способности, или ресурсы, акторов в связи с устремлениями и ситуационными требованиями.

Один из очевидных выводов из этой теоретической формулировки таков, что уровни удовлетворения членов по завершении попытки решения проблемы будут функцией той степени, в которой позитивные реакции в ходе процесса перевесили негативные. Два профиля, приведенных выше в качестве примера, демонстрируют эту связь. Можно множеством способов построить на основе баланса рейтингов в профилях единые индексы, дающие достаточно хорошие предсказания удовлетворенности. Который из них лучший, мы пока не знаем. Несколько способов, которые мы опробовали, как правило, дают корреляции со средней удовлетворенностью в конце встреч в диапазоне от 0,6 до 0,8.

Другой возможный вывод таков, что рейтинги удовлетворенности отдельных членов скорее всего будут функцией преобладания полученных ими позитивных реакций над полученными ими негативными реакциями. Эту гипотезу мы еще как следует не проверили, но есть некоторые признаки того, что члены с более высоким статусом имеют тенденцию получать более высокие относительные доли позитивных реакций и, как правило, имеют более высокие рейтинги удовлетворенности. Степень удовлетворенности, как мы полагаем в качестве рабочей гипотезы, обычно бывает наивысшей у членов с наивысшим статусом и падает вместе с понижением статуса. На основе этой теории, однако, определенно не следует ожидать идеальных корреляций ни между совокупными групповыми профилями и средней удовлетвореннос-

тью после встреч, ни между полученными отдельными членами позитивными реакциями и их индивидуальной удовлетворенностью после встреч. Причина этого в том, что начальные уровни обычно неизвестны, и в том, что здесь, на наш взгляд, в дело вмешиваются также и другие факторы, такие, как строгость ситуационных требований, способности или ресурсы членов, содержание и строгость уровней ожиданий или устремлений. В этом направлении предстоит еще многое сделать.

Относительно матрицы реактивных тенденций заметим, что тенденция откликаться на попытку ответа со стороны другого позитивной или негативной реакцией возрастает от предшествующего акта предоставления ориентиров к акту выдачи мнения и далее к акту выдачи предложения. Можно сказать, что «настоятельность» выдачи позитивной или негативной реакции растет по мере того, как проакция становится более «директивной» или «ограничивающей». Акт предоставления ориентиров провоцирует несогласие с вероятностью всего около 0,06. Акт предоставления мнения, однако, [вызывает его] с вероятностью примерно 0,12, а акт предложения — с еще чуть более высокой вероятностью. Однако акт предложения с несколько меньшей вероятностью, чем акт выдачи мнения, провоцирует согласие. Если взять в качестве показателя отношение вероятности согласия к вероятности несогласия, выраженное в процентах, то этот показатель возрастает с 0,16 в ответ на акт предоставления ориентиров до 0,24 в ответ на акт выдачи мнения и далее до 0,26 в ответ на акт предложения. Разница между последними двумя случаями очень мала, но имеет ожидаемую направленность. Следует указать, что в проактивной матрице вероятность того, что после несогласия со стороны члена последует акт выдачи мнения, очень велика — 0,51. Следовательно, отклики на мнение в реактивной матрице часто оказываются откликами на мнение, приведенное в подкрепление еще раньше выраженного несогласия. Если взять на себя труд выделить те случаи, где акты ориентации, мнения и предложения выдаются в отсутствие предшествующего несогласия, то различия между ними будут, вероятно, выражены сильнее.

Представления о том, что проакция обычно провоцирует реакцию, что с переходом процесса от проблем ориентации к [проблемам] оценки и контроля вероятность реакции возрастает, и что реакция обычно будет клониться в негативную сторону, когда смысловые подтексты актов будут становиться более «директивными» и «ограничивающими», фундаментальны для теории проблем равновесия в малых группах. Проблема проявляется во многих обличьях, и решения вырабатываются во многих направлениях, как станет ясно дальше при обсуждении того, каким образом участие обычно оказывается распределенным между членами, каким образом качество деятельности обычно проходит через ряд фаз, образующих во времени замкнутый цикл, каким образом число членов влияет на процесс, каким обра-

зом появляются дифференцированные роли и каким образом структура ролей обычно меняется по ходу встреч.

Как можно увидеть в матрице реактивных тенденций, вероятности того, что заданный другим вопрос вызовет комплементарную или схожую попытку ответа, очень высоки. Быть может, ничего особо примечательного в этом и нет, но это дает свидетельство своего рода «разумной преемственности» процесса: система устойчиво движется в инструментально-адаптивном направлении, как только это движение началось, несмотря на то, что действие переходит из рук в руки от одного члена к другому. Вопросы дают средство удержания процесса в инструментально-адаптивном направлении движения с низкой вероятностью провоцирования аффективной реакции и являются исключительно действенным способом передачи инициативы другому.

У нас, между тем, сложилось впечатление, что в наших группах число вопросов, рождающихся из осознанной предвосхищающей попытки направить процесс в это русло, сравнительно невелико. По всей вероятности, они чаще появляются после напряжений, вызванных прежними неудачами, как результат несогласия, спора и «отхода» от незрелых попыток к более «директивным» [способам действия]. Вопросы обеспечивают «нейтральный выход из тупика» — «восстановительную» процедуру, к которой прибегают в последнюю очередь, когда предчувствуют негативные реакции на проявление инициативы. Этот взгляд на процесс, по крайней мере, позволяет разумно объяснить, почему рейтинги вопросов в целом весьма низкие (примерно наполовину меньше, чем общий рейтинг негативных реакций). Вопросы конституируют последний из упомянутых ранее «угасающих рядов обратных связей» и обычно вовлекаются в игру только после того, как более прямые и очевидные механизмы контроля через обратную связь не смогли уравновесить систему. Поскольку обычно они не позволяют спрашивающему проявить инициативу и высказать собственные идеи, они дают ему мало возможностей поднять свой статус, но скорее передают эту возможность другому. Таким образом, можно предположить, что в случае высокой конкуренции (какая обычно бывает в наших группах, изначально не имеющих лидеров) будет проявляться тенденция избегать их и использовать разве что в качестве последнего средства. Задавать вопросы могут «позволить себе» те, кто имеет фиксированный высокий статус, и те, кто, по сути, принял низкий статус, но только не те, кто втянут в самую гущу конкуренции.

Тенденция антагонизма провоцировать антагонизм сильнее выражена, когда действие передается из рук в руки (в реактивной матрице), нежели когда действие продолжаете то же самое лицо (в проактивной матрице). Аналогичным образом, в реактивной матрице демонстрация солидарности обычно вызывает схожую реакцию. Любой тип выраженного аффекта обычно ведет к разрядке напряжения, и этот тип деятельности, однажды начавшись, продолжается с большей вероятностью, чем любой другой. Как говорят, «смех

заразителен». В настоящем контексте это еще один пример тенденции системы однажды начав движение, продолжать его в данном направлении до тех пор, пока этому не помешают другие факторы. Эта тенденция интерпретируется как механизм, посредством которого за короткий промежуток времени происходят мощные изменения в уровне напряжения, и обычно проявляется лишь периодически, чередуясь с периодами накопления напряжения, как будет показано ниже при обсуждении фазового движения.

Интерпретация рейтинга разрядки напряжения для данных групп — это мучительная проблема. Пока же мы склонны считать, что «умеренный рейтинг» (около 7 или 8%) ассоциируется с успешным уравниванием после нормальных опасностей. Очень низкие рейтинги заставляют нас ждать высокого остаточного напряжения, а очень высокие побуждают нас искать необычные источники напряжения. Уровни удовлетворенности, измеряемые с помощью опроса после встреч, видимо, дали бы нам какие-то ключи к этой проблеме, однако выше мы уже указали на сложную детерминацию удовлетворения.

Эти проблемы интерпретации, между тем, общие, а не специфичны для каких-то типов актов или результатов актов. Весь смысл теории равновесия как инструмента интерпретации состоит в том, что детерминанты любой части процесса или любого его результата сложны и что их следует искать в сложном балансе системы в целом, а не в максимизации или минимизации каких-то предположительно изолированных факторов. Понимание *повторяющегося* феномена при такого рода подходе состоит в демонстрации того, как он встроен в систему или констелляцию взаимосвязанных систем в качестве одного из звеньев замкнутого, повторяющегося цикла деятельности, или орбиты, которая конституирует подвижное устойчивое состояние системы по мере того, как ее равновесие постоянно нарушается и заново восстанавливается.

#### Матрица «кто-с-кем» и проблема равновесия

Дальнейшее развертывание проблемы равновесия можно увидеть, более внимательно изучив, каким образом участие обычно распределяется между членами. Общее число разных возможных комбинаций того, кто и с кем говорит в течение данного периода времени, называется «матрицей кто-с-кем». Система подсчета учитывает акты, обращенные как к конкретным индивидам, так и к «группе в целом».

Сводная матрица, собранная на основе 18 встреч групп численностью по 6 человек (все типы деятельности), представлена в качестве иллюстрации в табл. IV. Эта сводная матрица получена путем рангового упорядочения членов каждой отдельной встречи по выданным ими суммарным объемам участия и последующего суммирования говорения всех людей первого ранга, всех людей второго ранга, всех говорений людей первого ранга с людьми второго ранга, и т.д.



Таблица 4. Сводная матрица «кто-с-кем» для 18 встреч групп численностью по 6 человек\*, все типы деятельности

Ранговый поряд- док лица, ини- цирующего акт	Говорение с индивидами каждого ранга:						Всего с индивидами	Всего с группой в целом	Всего иници- ровано
	1	2	3	4	5	6			
1		1238	961	545	445	317	3506	5661	9167
2	1748		443	310	175	102	2778	1211	3989
3	1371	415		305	125	69	2285	742	3027
4	952	310	282		83	49	1676	676	2352
5	662	224	144	83		28	1141	443	1584
6	470	126	114	65	44		819	373	1192
Всего получено	5203	2313	1944	1308	872	565	12205	9106	21311

\* Эти группы наблюдались до того, как была разработана стандартная лабораторная задача. Общие черты групп, решавших стандартную задачу, аналогичны.

При разных условиях паттерн распределения различается в деталях. Так, в группах, где нет выраженного лидера, обычно имеет место более равное участие, чем в группах, где есть выраженные лидеры с высоким статусом. Но, несмотря на эти различия, распределение суммарных объемов участия каждого члена, а также паттерн того, кто сколько с кем говорит (и как, с качественной точки зрения), по-видимому, подчинены системным влияниям, имеющим тенденцию порождать сходства от группы к группе, и некоторым регулярным градиентам в зависимости от размера группы.

Эти обобщения можно отчасти проиллюстрировать ссылкой на табл. 4. Если выстроить персонал в ранговом порядке соответственно общей сумме их говорения («базовому рангу инициирования»), то мы обнаружим, что с ними говорят в объеме, соразмерном их ранговому порядку. Грубо говоря, каждый человек получает назад примерно половину от того, сколько он в сумме выдает. Напомним, что примерно половина всего взаимодействия «реактивна» и что каждый человек тратит некоторую часть своего времени, реагируя на исходные акты других. Между тем, количество времени, расходуемое на реагирование на конкретных других индивидов, а не на проакцию в адрес группы в целом, различается у разных членов соответственно их рангу. Профили участников склонны систематически меняться по мере продвижения от высших рангов к низшим. Люди с высокими рангами обычно имеют в своих профилях больше проактивных попыток ответа и адресуют больше актов группе в целом, чем люди с низкими рангами, а люди с низкими рангами имеют больше «реакций» (позитивных и негативных) и адресуют больше актов конкретным индивидам. Количественная дифференциация в участии сопровождается качественной дифференциацией ролей членов и является ее симптомом. Например, человек на вершине обычно выдает конкретным индивидам больше информации и мнений, чем получает, в то время как люди внизу выдают больше согласия, несогласия и запросов на информацию, чем получают.

Коль скоро это так, то можно ожидать, что количество участия будет связано со статусной иерархией членов. Как правило, мы обнаруживаем, что порядок, производимый ранжированием индивидов согласно их «базовому рангу инициирования» по суммарным объемам участия, имеет весьма высокую корреляцию с порядком, производимым их собственными рейтингами друг друга на предмет «продуктивности», т.е. того, кому принадлежат лучшие идеи и кто больше всего делает для направления дискуссии в эффективное русло. О схожих открытиях сообщают Норфлит<sup>5</sup> и Басс<sup>6</sup>; у обоих корреляции составили около 0,95. Стродтбек<sup>7</sup> вдобавок к этому обнаруживает довольно надежную связь между количеством выдаваемой деятельности и вероятностью победы в споре вокруг разных решений, что является показателем власти или влияния. Эмпирическая корреляция между статусом в некотором обобщенном смысле и количествами выдаваемого и получаемого участия, видимо, достаточно хорошо установлена, но идеальной корреляции решительно не следует ожидать вообще.

Такие приблизительные обобщения, как только они установлены, обычно могут использоваться для производства дальнейшей ценной диагностической информации, что будет показано позже. Каждая конкретная группа или какие-то особые типы групп могут представлять исключения в одной или нескольких деталях, в зависимости от наличных условий. Исключения из эмпирического правила дают исследователю ключ для поиска исключительных условий. Так, мы часто находим особые исключения из ожидаемой корреляции между выдаваемыми и получаемыми количествами [участия] в случаях, когда один из членов упрямо не соглашается с другими и тем самым обычно притягивает, или получает, непропорционально большое количество коммуникации. Фестингер и Тибо<sup>8</sup> произвели этот эффект экспериментально. Мы обнаружили аналогичные исключения из данного обобщения, когда два в высокой степени интерактивных и согласных друг с другом члена образуют подгруппу, или коалицию, [выступая в ней] против третьего — пренебрегаемого или отвергаемого — члена.

Размер группы — безусловно важное условие, оказывающее влияние на распределение деятельностей. Из имеющихся данных явствует, что верхний человек в группах численностью более 5 человек обычно говорит с группой в

<sup>5</sup> *Norfleet B.* Interpersonal Relations and Group Productivity // *Journal of Social Issues*. Vol. IV. № 2 (Spring 1948). P. 66–69.

<sup>6</sup> *Bass B.H.* An Analysis of Leaderless Group Discussion // *Journal of Applied Psychology*. № 33 (1949). P. 527–533.

<sup>7</sup> *Strodbeck F.L.* Husband-Wife Interaction over Revealed Differences // *American Sociological Review*. Vol. 16. № 4 (August 1951). P. 468–473.

<sup>8</sup> *Festinger L., Thibaut J.* Interpersonal Communication in Small Groups // *Festinger L. et al.* Theory and Experiment in Social Communication / Research Center for Group Dynamics Institute for Social Research, University of Michigan. Ann Arbor, 1950. P. 37–49.

целом значительно больше, чем с входящими в нее конкретными индивидами; это видно по табл. IV. Все другие члены группы обычно говорят больше с конкретными индивидами (и особенно с верхним человеком), чем с группой в целом. Каждый человек обычно говорит с каждым другим человеком в таком объеме, который является вероятностной функцией как его собственно-го ранга по количеству вонне направленных замечаний, так и ранга другого по объему получаемой коммуникации<sup>9</sup>. С увеличением размера группы верхнему человеку обычно адресуется все большая и меньшая часть деятельности, а другим членам группы — все меньшая и меньшая ее часть. В свою очередь, верхний человек с увеличением ее размера обычно адресует все больше и больше своих ремарок группе в целом и намного повышает свою долю [в совокупной деятельности]. Иначе говоря, паттерн коммуникации тяготеет к «централизации» вокруг лидера, через которого протекает преобладающая часть коммуникации.

Но если ситуация такова, что участниками ожидается взаимодействие, то для верхнего человека, по-видимому, будет [существовать] потолок в районе 50%, связанный, очевидно, со свойственной взаимодействию при таких ожиданиях общей тенденцией к закрытию системы, при котором каждому «действию» одного члена будет противопоставляться, так сказать, «реакция» кого-то другого. Даже если верхний человек инициирует преобладающую часть действия, ему все-таки приходится ожидать, что он получит «обратную связь» реакций — как позитивного, так и негативного сорта, — и это будет вести к выравниванию объема действия, которое он инициирует. Вполне возможно, что ожидание «равенства», которое очень часто присутствует в группах в нашей культуре, обозначает скорее этот общий баланс действия и реакции, нежели равенство объемов выхода всех членов, никогда не встречающиеся на практике.

Таким образом, можно увидеть, что дифференциация членов в отношении специализированных ролей и статуса тесно связана с проблемой равновесия. Тенденция системы, начав движение, продолжать его в том же направлении до тех пор, пока этому не мешают противостоящие силы, отражается в склонности данных членов продолжать проакцию до тех пор, пока этому не препятствуют другие члены. Негативные реакции, видимо, выступают в качестве такой сдерживающей силы предположительно благодаря механизмам научения. Их регулярное проявление должно рассматриваться как механизм сдерживания роста статусных различий, а также как результат «объективных ошибок» и попыток решения задач, которым не удается вызвать отклик на иных основаниях. Но если, как мы предположили, система не может сохранить устойчивое состояние без преобладания позитивных реакций над нега-

тивными, то в уравновешенной системе вознаграждаться будет больше попыток решения задач, чем наказываться, и это будут попытки, [исходящие] от конкретных лиц.

Здесь проявляется принципиальная важность «генерализации» в смысле, [придаваемом этому термину] теорией научения. В той мере, в какой данный человек «нащупал правильное русло» и получает позитивные реакции от других членов, он будет подкрепляться в своем направлении движения и будет склонен продолжать разговор. Он будет «генерализировать», опираясь на логические и эмоциональные предпосылки, лежавшие в основе его исходной успешной попытки. Это «точка роста» как ролевой дифференциации, так и системы общих символов, или групповой культуры. В порядке взаимности другие члены будут «генерализировать» из его прежних попыток, в каком-то смысле доставляющих им удовлетворение, ожидание дальнейшего эффективного поведения с его стороны. Член [группы] начинает выстраивать «специализированную роль». В той мере, в какой деятельность, которую он выполняет, считается важной с точки зрения функциональных проблем группы, ее целей и ценностных норм, «статус» члена начнет возрастать. Будет происходить «генерализация» конкретного исполнения данного лица в качественную предписанную (ascribed) «позицию» в группе, находящуюся в ранговом соотношении с другими таким же образом развивающимися позициями. По-видимому, приблизительно в таких терминах можно понять тенденции к дифференциации количеств выдаваемого и получаемого участия, качественные ранговые различия и, в первую очередь, появление в более крупных группах «верхнего человека», объем и качество деятельности которого радикально выделяются на фоне более или менее равных ранговых интервалов между другими людьми. Система не может достичь устойчивого состояния без генерализации, но операция генерализации создает дифференциацию ролей, порождающую новые напряжения. Ценой свершения (accomplishment) становится дифференцированный статус.

Не надо, однако, полагать, что как только генерализация в различных ее аспектах привела к наделению человека статусом и ролью, его положение стало стабильным. Существует, очевидно, множество способов, которыми оно может быть подорвано и подвержено дальнейшим изменениям; можно упомянуть два из них как вероятные. Первый состоит в том, что последствия его ролевого специализированного поведения, даже если оно не меняется, подвергают других членов различного рода амбивалентным напряжениям, которые побуждают их изменить свое восприятие его, свои установки по отношению к нему и свое поведение, ему адресованное. Второй заключается в том, что психологические следствия занятия данной позиции могут привести к постепенным изменениям в его поведении (обусловленным «самоуверенностью», «неудовлетворенностью» или как-то иначе), которые в конце концов «прорываются» через стереотипные восприятия его ранее установлен-

<sup>9</sup> См.: Keller J.B. Comment on «Channels of Communication in Small Groups» // American Sociological Review. Vol. 16. № 6 (December 1951).

ной роли и становятся очевидными для других членов, с вытекающей отсюда переменной в их установках по отношению к нему. Иными словами, проблема равновесия релевантна не только на более микроскопических уровнях, которые мы до сих пор обсуждали, но и на более макроскопических уровнях ролевой структуры и долговременных изменений. Развертывание проблемы равновесия на этих уровнях будет обсуждено далее в этой статье. Однако сначала, быть может, полезно будет представить в самом предварительном виде образец типовых статистических моделей, которые мы «опробовали» и которые игнорируют эти более макроскопические проблемы равновесия в крупномасштабных «социально-структурных изменениях».

#### Статистическая модель для анализа проблемы равновесия в матрицах

Некоторые характеристики гипотетического процесса научения, только что нами описанного, могут быть в какой-то мере формализованы с помощью статистической модели. Модель, представленная ниже, — пятая в ряду моделей, которые неформально испытывались и отбрасывались по мере того, как их недостатки заставляли все более ясно сознавать, какие допущения оказываются необходимыми для «воспроизводства» характеристик среднего процесса, как он обнаруживался нами эмпирически. Настоящая модель до сих пор как следует не опробована, и мы никоим образом не ожидаем, что она будет последней в этом ряду. Она представлена здесь как всего лишь еще один шаг в правильном, как мы надеемся, направлении. Эта модель, которую мы называем  $V_5$  (« $V$ » означает «временная»), берет тенденции «от-акта-к-акту», представленные проактивной и реактивной матрицами как данности, принимает некоторые дополнительные допущения о последствиях механизмов научения и генерализации, которые мы обсуждали выше, и пытается определить, будет ли матрица «кто-с-кем», обнаруживаемая нами для групп разного размера, оказываться — при условии истинности этих данностей и допущений — равновесным состоянием системы.

Никакой сложной математикой мы не пользовались. Модель рассчитана на простые подсчеты по методу Монте-Карло. Следовательно, получаемые при этом результаты очень «приблизительны». Между тем они оказались вполне адекватны для демонстрации того, что предыдущие модели, видимо, не могут быть удовлетворительными, а это все, что нам нужно, чтобы двигаться вперед. Для облегчения труда мы обычно нанимали реальную группу людей, каждому из которых давали одинаковый набор проактивных и реактивных матриц (тем самым устранялись все «личностные различия») и таблицу случайных чисел. Процедура строится как серия вероятностных выборов согласно установленным экспериментатором Правилам процедуры. Еще один человек записывает результаты, определяемые вероятностными выборами, после чего они сводятся в таблицу и анализируются точно так же, как мы анализируем действительные результаты. Во избежание недоразумений

повторим: группа людей здесь ни в коем случае не обязательна; вся операция определяется правилами и вероятностными выборами, и ее может выполнить в одиночку один статистик. Однако превращение калькуляции в игру создает превосходную обстановку для выявления в модели специфических недостатков и элементов искусственности.

Для использования в модели вероятности из проактивной и реактивной матриц, приведенных ранее, преобразуются в интервалы случайных чисел, так что можно сделать вероятностный выбор, обратившись к таблице случайных чисел. Возьмем для примера вероятности того, что произойдет вслед за актом, входящим в категорию 1 в проактивной матрице. Вероятности составляют в сумме 1,000. Случайные числа от 001 до 000 берутся как представляющие этот диапазон. Вероятность того, что акт на выходе будет относиться к категории 1, является по таблице нулевой, поэтому никакого интервала случайных чисел ей не приписывается. Вероятность того, что выход будет относиться к категории 2, составляет .068; соответственно, как представляющий эту вероятность берется интервал случайных чисел от 001 до 068. Вероятность выхода, относящегося к категории 3, равна .091; соответственно, как представляющий эту вероятность берется интервал случайных чисел от 069 до 159. И так далее.

#### Модель $V_5$

Первыми двумя элементами этой модели являются две матрицы «от акта к акту», представленные, как уже объяснялось, в терминах случайных чисел:

#### Матрица проактивных тенденций

(см. таблицу 2)

#### Матрица реактивных тенденций

(см. таблицу 3)

Следующими двумя элементами модели являются две таблицы, которые представляют не *тенденции*, как было выше, а *возможности*, вытекающие из статусного порядка и модифицируемые процессом «научения», как объясняется в Правилах процедуры.

#### Таблица проактивных возможностей

Эта таблица содержит набор вероятностей, по одной для каждого человека, составляющих в сумме 1. Изначально вероятность каждого человека равна  $1/N$ , где  $N$  = число членов в группе. Между тем для целей этой модели человек 1 обозначается как «лидер», и ему уделяется особое внимание; почему, мы объясним позже. Если вероятность для кого-то надо повысить, как на шаге 8 в Правилах процедуры, то применяется подходящий оператор, повышающий вероятность для данного человека и уменьшающий вероятность для каждого из других; после этой операции сумма вероятностей остается равной 1.

Практически изменение в этой модели осуществляется с помощью следующего грубого метода. Используется набор пронумерованных бирок, числа на которых обозначают идентификационные номера членов. Изначально в шляпу кладется равное число бирок на каждого человека (скажем, 10). Когда нужно сделать вероятностный выбор, из шляпы вынимается бирка, а затем кладется обратно. Когда вероятность для кого-то нужно повысить, в шляпу к уже имеющимся биркам добавляется еще одна бирка с его номером.

С математической точки зрения, это очень неуклюжий оператор. Однако при таком механическом методе операция выполняется очень легко.

*Таблица реактивных возможностей*

Эта таблица содержит набор вероятностей, по одной для каждого человека, составляющих в сумме 1. Вероятность для каждого человека будет равна  $1/N$ , где  $N$  = число членов в группе. Эти вероятности не изменяются.

В практическом плане эти вероятности будут представляться путем присвоения каждому человеку соответствующего интервала случайных чисел, а выборы будут делаться из таблицы случайных чисел.

Ниже приводится таблица, используемая для группы из шести человек:

Случайные числа:		Обозначение человека:
001-167	=	1
168-333	=	2
334-500	=	3
501-667	=	4
668-833	=	5
834-1000	=	6

**Правила процедуры для В,**

**Проакция:**

1. Выбирается человек из таблицы *проактивных* возможностей (это может быть любой человек) и совершается переход к шагу 2.

2. По вероятностям, зафиксированным в матрице проактивных тенденций этого человека, выбирается качество его проакции из строки, соответствующей предшествующему входному акту\*, и совершается переход к шагу 3.

(\*Примечание: Если предшествующего акта не было – иными словами, если настоящий акт является первым в ряду, – то настоящий акт произвольно выбирается как акт, относящийся к категории 6.)

3. Проакция направляется на данный объект (target) следующим образом:

а) если человек *только что получил позитивную реакцию* (или если его текущий акт первый в ряду), то текущий акт направляется на *группу в целом*, и совершается переход к шагу 4;

б) Если человек *только что выдал позитивную реакцию* и в текущий мо-

мент продолжает действовать, то текущий акт направляется теперь на *группу в целом*, и совершается переход к шагу 4;

в) Если человек *только что выдал попытку ответа, вопрос или негативную реакцию конкретному индивиду или группе в целом*, то текущий акт направляется на тот же объект, и совершается переход к шагу 4.

*Выбор проакции или реакции:*

4. По вероятностям из таблицы *проактивных* возможностей извлекается номер человека, и решение принимается следующим образом:

а) если номер этого человека совпадает с номером человека, который *только что говорил\**, то ему разрешается *продолжить проакцию*, и происходит возвращение к шагу 2;

б) но если этот номер *отличается* от номера человека, который *только что говорил*, то теперь от него требуется *перестать говорить*, и выбирается другой человек для *продолжения [действия] реакцией*; тогда совершается переход к шагу 5.

(\* Примечание: Если последний акт осуществлялся группой в целом (как, например, в случае категории 2), то *только что говорившим* можно считать любого выбранного случайным образом человека.)

*Реакция:*

5. Человек, который *только что говорил*, *исключается* из таблицы *реактивных возможностей*, и из этой таблицы по вероятностям выбирается *другой* человек. Далее происходит переход к шагу 6.

6. Качество реакции человека выбирается в его матрице реактивных тенденций из строки предшествующего входного акта, и происходит переход к шагу 7.

7. Реакция направляется на данный объект (target) следующим образом:

а) акт адресуется *человеку, который только что говорил*, и (если не применимо исключение, приведенное в рубрике «б») совершается переход к шагу 8;

б) если акт, названный в пункте «а», относится к категории 2 (разрядка напряжения), то каждому другому человеку в группе дается возможность осуществить акт категории 2 в адрес того же человека (но получатель этих смешков не осуществляет такого акта в отношении себя). Далее следует переход к шагу 8.

*Вознаграждение и наказание:*

8. В зависимости от качества акта и от того, кто его получает, таблица проактивных возможностей может быть изменена следующим образом:

а) если получателем акта является «лидер», то, *независимо от его качества*, он «вознаграждается» повышением вероятности говорить снова в таблице проактивных возможностей, и совершается переход к шагу 4;

б) если получателем акта является любой другой член, то изменение может производиться или не производиться следующим образом:

– если он получает *позитивную реакцию*, то вознаграждается так же, как и выше, и происходит переход к шагу 4;

– если он получает *негативную реакцию*, то наказывается понижением вероятности говорить снова в таблице проактивных возможностей, и происходит переход к шагу 4;

– если он получает *вопрос или попытку ответа*, то никакого изменения не производится и осуществляется переход к шагу 4.

На момент написания этой статьи эта особая модель существовала не так долго, чтобы принести данные, которые бы можно было представить. Вместе с тем она содержит один элемент, которого в предыдущих моделях не было: один человек с самого начала обозначается как «лидер». Также она исходит из того, что в лидерстве не будет происходить никаких изменений и, более того, что проблемы равновесия в ролевой организации, как только роли становятся специализированными, гораздо проще по сравнению с теми, которые, как мы знаем, имеют место фактически. Некоторые из этих проблем мы обсудим ниже.

«Лидер» вознаграждается повышением вероятности говорения *каждый* раз, когда он говорит, независимо от реакций [других людей]. Все другие люди вознаграждаются [так], когда получают позитивную реакцию, и наказываются понижением вероятности, когда получают негативную реакцию. Стартовые условия для всех равны: скажем, на каждого выделяется по 10 жетонов. Так что одно наказание не аннулирует вероятность говорения снова.

«Рационализация» этой модели, насколько она работает, такова: любая модель, в общих чертах схожая с этой, насколько я понимаю, будет всего лишь производить вышеупомянутый радикальный разрыв между верхним человеком и другими, если верхний человек каким-то образом выделяется в целях особой трактовки. Иначе он не может преуспеть настолько, насколько преуспевает в действительности. Конечно, вероятности говорения можно было бы установить на эмпирической основе; но так не была бы достигнута цель этой модели, и она бы осталась лишь средством получения выборочных распределений. Мы надеемся, что есть некоторый набор допущений, который будет регулировать процесс таким образом, что эмпирические градиенты будут проявляться как равновесное состояние системы. Задача – найти такой набор допущений.

Одна из возможных процедур состоит в использовании дальнейших матриц, которыми члены пользуются при говорении с верхним человеком. Это предполагает построение таких матриц, чтобы вероятность получения верхним человеком согласия (а не несогласия) повышалась или даже устанавливалась на уровне, на котором он несогласия не получает. Но эмпирически мы знаем, что *на самом деле* верхний человек получает несогласие, и в абсо-

лютом значении получает его даже больше, чем любой другой член, равно как согласия. Однако соотношение согласия с несогласием может быть у него несколько выше, чем у других членов.

Между тем вследствие работы данной модели это будет, на мой взгляд, устанавливаться в разной степени автоматически и для остальных членов, а не только для лидера. Иными словами, человек обретает возможность вырваться вперед, получив согласие. Вырывающиеся вперед будут иметь более высокие показатели выданного количества [деятельности]; и наоборот, у тех, у кого обнаруживаются более высокие выданные количества [деятельности], будет обнаруживаться также и получение большего согласия, ибо таков механизм, посредством которого они выходят вперед. Однако все будут в какой-то степени удерживаться внизу несогласием, за исключением верхнего человека. В данной модели он будет получать полную вероятность согласия, в то время как все другие будут удерживаться внизу.

Вознаграждение верхнего человека всякий раз, когда он говорит, можно рационализировать различными способами. Можно допустить, что лидер – это человек, который, говоря, выражает непротиворечивый набор норм и внутренне вознаграждается «знанием того, что он прав» независимо от того, какая реакция поступает от других. По той же самой причине он может получать несогласие и антагонизм, не теряя при этом своих тенденций к спонтанной инициативе и самовознаграждению. Если его статус в группе наивысший и он является в ней источником авторитета, то дело обстоит так, как если бы он «не мог поступить неправильно», и несогласия со стороны других членов воспринимаются просто как сигналы того, что они запутались, ошибаются или девиантны. Тогда задача лидера – «оставаться непреклонным» и исправлять отклонения собственной непоколебимой установкой и управлением вознаграждениями и наказаниями. До тех пор, пока его статус в группе остается наивысшим, его позитивные и негативные реакции функционируют как вознаграждения и наказания в отношении других членов, но не наоборот.

Источники такой позиции, как мы полагаем, могут быть различными. Источником могут быть изначальные позитивные аффективные реакции членов на лидера. В этом случае лидер становится основным объектом позитивного аффекта в группе – «социометрической звездой». Источником может быть также идентификация лидера с некоторым набором норм или связанной системой символов, где лидер и члены идентифицируют себя с этой системой символов, а лидер идентифицируется членами как «полномочный глашатай и толкователь» этой системы символов. Оба этих источника предполагают некоторого рода «генерализацию» реакции (*response*). В первом случае аффективные реакции притяжения организуются посредством генерализации таким образом, что лидер упорно «нравится», несмотря на изменчивость его поведения. Во втором случае аффективные реакции оценки и согласия с

вербальными или символическими утверждениями генерализируются так, что новые утверждения, надлежащим образом связанные с существующим набором символов (или «выводимые из» него), также воспринимаются как принуждающие к согласию.

Есть, пожалуй, еще третий случай, когда можно было бы сказать, что все, что бы ни вело к «изоляции» данного человека от обычных влияний, которые люди оказывают друг на друга посредством вознаграждений и наказаний, будет обычно создавать «архимедову точку опоры» для изменения и переналадки всей системы вокруг неподатливого и стабильного элемента. Психотическая или полупсихотическая личность или ригидно-невротическая личность могут, таким образом, рассматриваться как, возможно, столь же отвечающие формальным требованиям, сколь и предыдущие случаи. Расширительно можно сказать, что если кто-то желает управлять системой в качестве лидера, то он должен суметь «принять ее» — т.е. принять несогласие и антагонизм, не реагируя [на них] обычным путем. Отказ терапевта допустить полную взаимность в отношениях с пациентом является случаем, формально схожим по этой «неподатливости». Терапевт, однако, часто отличается от других лидеров и влиятелей на поведение тем, что принимает «пассивную» непоколебимую роль, а не «активную», как в случае харизматического лидера.

Предварительный характер этого рассуждения очевиден. На самом деле, он явно упускает из виду усложнения, вносимые тем фактом, что роль «лидера» в смысле человека с «наилучшими идеями» или человека, «делающего больше всех для направления дискуссии», не склонна быть социометрической звездой, как мы увидим дальше в этой статье. Эта модель,  $B_3$ , просто недостаточно сложна для работы с этой проблемой. Однако она, возможно, подскажет, каким образом усилия, направленные на более формальные модели, могут помочь в прояснении допущений, заключенных в том типе теории равновесия, к которому мы стремимся, и даст некоторое представление о том, как с ними можно формально работать, когда они становятся слишком сложными для интуитивного постижения.

#### Фазовое движение и проблема равновесия

Изменения в качестве деятельности, [происходящие] по мере того как группы, пытаясь решить свои проблемы, движутся во времени, можно назвать фазовыми паттернами. Паттерн фаз различается в деталях при разных условиях. Однако эти изменения в качестве, видимо, подчинены системным влияниям, которые порождают сходства от группы к группе. Повышение [удельного веса] деятельностей, ориентированных на задачу, т.е. вопросов и попыток ответа, в начальных частях встречи, по всей видимости, конституирует нарушение равновесия системы, которое позднее восстанавливается за счет возрастания социально-эмоциональных деятельностей, т.е. позитивных и негативных реакций.

Часть наших наблюдений, предшествовавшая разработке стандартной диагностической задачи, опиралась на временную последовательность. Каждая имевшаяся в нашем распоряжении встреча разбивалась на три равные части и определялся объем каждого типа деятельности в каждой части каждой встречи. Встречи были подразделены на два вида: встречи, в которых участники имели дело с полноценными развернутыми проблемами (по существу, проблемами анализа и планирования с нацеленностью на принятие группового решения, как это описывалось для случая стандартной диагностической задачи), и встречи, в которых участники имели дело с более усеченными или специализированными типами проблем. Группы, имевшие дело с полноценными проблемами, обычно выказывали по ходу встречи типичное фазовое движение: процесс обычно шел, в качественном отношении, от *относительного* акцента на попытках решить проблемы *ориентации* («что это») к попыткам решить проблемы *оценки* («как мы к этому относимся»), а далее к попыткам решить проблемы *контроля* («что нам с этим делать»). По мере этих переходов относительные частоты как *негативных реакций* (несогласия, напряжения и антагонизма), так и *позитивных реакций* (согласия, разрядки напряжения и демонстрации солидарности) имеют тенденцию возрастать. На рис. 2 представлены итоговые данные для всех групповых сессий, исследованных в ходе изучения фаз.

Предполагаемая этим теория относительно того, почему для развернутых условий характерно только что описанное фазовое движение, опять же говорит в пользу теории равновесия. Индивид может быть когнитивно ориентирован на ситуацию и говорить о ней другим в когнитивных терминах, не обязывая себя или другого, когда он соглашается, ни к ее оценке, ни к попытке установить над ней контроль. Но, говоря с другим в оценочных терминах, он пытается обязать и самого себя, и другого к какой-то принятой предшествующей ориентации, а дальше, если он предлагает способ взять ситуацию под контроль посредством совместного кооперативного действия, он принимает и прежнюю ориентацию, и прежнюю оценку. Когда проблемы обретения общей ориентации и оценки ситуации не решены членами группы по существу, попытки контроля будут сталкиваться с сопротивлением со стороны других и фрустрацией со стороны лица, пытающегося осуществить контроль. В общем и целом вероятно, что если какие-то культурные, личностные или групповые организационные факторы не противодействуют этому, взаимодействующие лица склонны избегать этого фрустрирующего типа взаимодействия или выходить из него, «возвращаясь» к ориентации и оценочному анализу до тех пор, пока прежние проблемы не будут решены.

Вдобавок к проблемам, связанным с поставленной задачей, члены любой сотрудничающей группы должны решить и сохранять решенными проблемы их социальных и эмоциональных связей друг с другом. Попытки решить проблемы ориентации, оценки и контроля, вторгающиеся в ре-

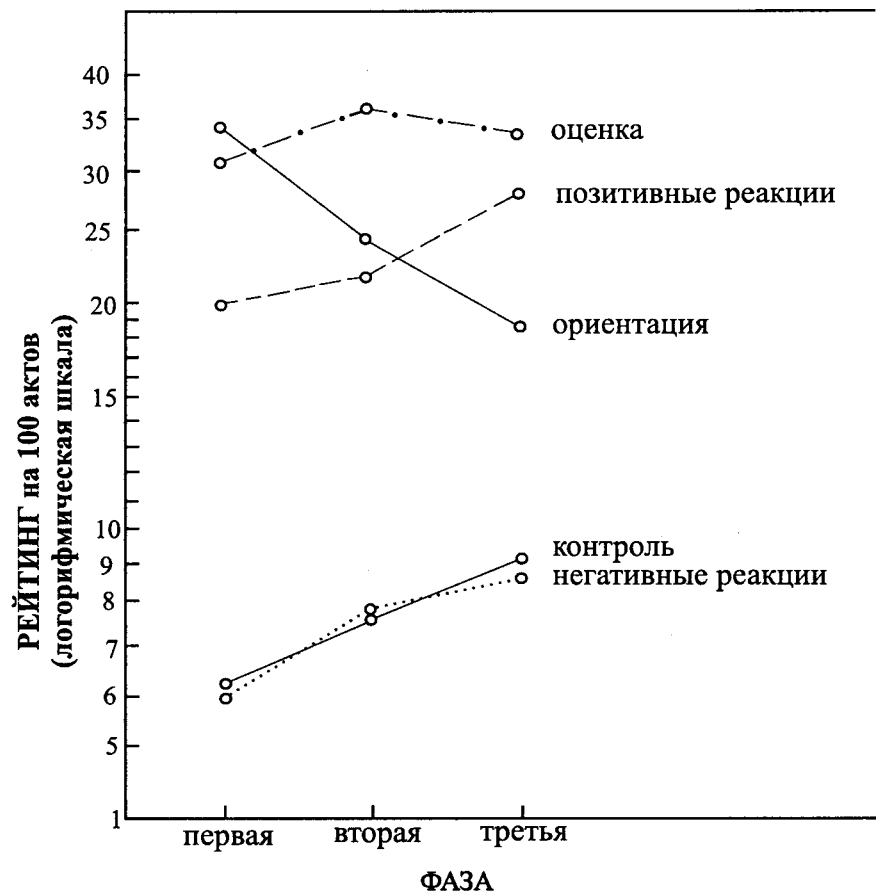


Рис. 2.

шение задачи, обычно приводят к дифференциации ролей участников как относительно выполняемых ими функций, так и относительно их суммарных объемов участия. Некоторые важнейшие черты этой дифференциации уже были описаны, когда излагались открытия, сделанные при анализе матрицы. И качественные, и количественные типы дифференциации обычно содержат статусные импликации, которые могут ставить под угрозу или нарушать существующий порядок, или баланс статусных отношений между членами. Несогласие и попытка изменить существующие идеи и ценности могут быть инструментально необходимы при попытке решить стоящую задачу (task problem), но вместе с тем они могут вести к

персонализированным тревогам или антагонизмам и ослаблять базовую солидарность группы.

Мы можем предположить, что это ослабление или угроза его становятся более заметными, когда группа переходит от акцента на менее настоятельных и легче решаемых проблемах когнитивной ориентации к проблемам оценивания, и еще более обостряются, когда она переходит к наибольшему сосредоточению на проблемах контроля. Напомним, что эта мысль появилась у нас раньше при рассмотрении тенденций от-акта-к-акту. По всей видимости, данное допущение является более генерализованным способом формулировки открытий, которые были сделаны в некоторых других исследованиях. Например, Липпитт<sup>10</sup> нашел проявление в подростковых клубах при определенных условиях негативных реакций на авторитарический контроль или лидерство, а Роджерс<sup>11</sup> и его коллеги обычно обнаруживают минимизацию негативных реакций со стороны клиентов, когда консультант ограничивается недирективными (или, в наших категориях, скорее ориентирующими, нежели оценивающими или контролирующими) типами деятельности. Данное допущение можно считать генерализацией этой связи между степенью контроля и негативными реакциями, благодаря которой она рассматривается как относящаяся к разным точкам в процессе одной и той же группы, а не просто к различиям между группами. Так, давления, изначально возникающие из требований внешней задачи или внешней ситуации, обычно приводят в движение серию изменений в социально-эмоциональных связях членов. Эти социально-эмоциональные проблемы, обостряясь, имеют тенденцию выражаться в открытом (overt) взаимодействии; отсюда возрастающий уровень негативных реакций.

Вместе с тем в самом конце финального периода — при условии, что попытки членов установить контроль над внешней ситуацией и друг над другом увенчались успехом, а окончательное решение было достигнуто, — рейтинги в категориях 1, 2 и 3 также достигают своего пика. Иными словами, от успешно восстанавливающейся группы можно ожидать подтверждения ее согласия и разрядки напряжений, образовавшихся в ее предшествующих попытках решить задачу, [т.е.] исправления ущерба, нанесенного ее состоянию консенсуса и социальной интеграции. Мы столь часто замечаем в конце встреч шутки и смех, что их можно воспринимать почти как сигнал о том, что группа завершила то усилие, которое она считает своей задачей, и готова к расформированию или новой проблеме. Эта деятельность последней минуты завершает цикл операций, заключающих в себе успешное решение как проблем, связанных с задачей, так и социально-эмоциональных проблем, стоявших перед группой.

<sup>10</sup> Lippitt R. An Experimental Study of Authoritarian and Democratic Group Atmospheres // Stud. Topolog. Vector Psychol. № 1. Univ. Ia. Stud. Child Welf. 1950. P. 16.

<sup>11</sup> Rogers C. R. Counseling and Psychotherapy: New Concepts in Practice. Boston, 1942.

Таким образом, получает объяснение кажущаяся несуразность предсказания пиковых значений как для негативных, так и для позитивных реакций в третьей фазе. В финальной части грубо определенной третьей фазы негативные реакции обычно уступают место позитивным реакциям.

#### **Изменения в ролевой структуре и проблема равновесия**

Теперь обратимся к серии ролевых изменений, которые происходят на «следующей ступени» лестницы, ведущей от микро- к макроскопическим контекстам, в которых может быть применена общая теория систем действия. Изменения в качестве акта, происходящие от одного акта к следующему, находятся на очень микроскопическом уровне с точки зрения затрагиваемого промежутка времени. Изменения в рейтингах актов разных типов, которые происходят на протяжении одной отдельно взятой встречи, располагаются на более макроскопическом уровне. Как мы видели, во многом одинаковая по типу общая теория систем может быть применена к обоим случаям, если должным образом оговорить изменения в условиях, которые наверняка будут характерны для всякого перехода вверх или вниз по микроскопическо-макроскопической лестнице. Теперь мы поднимемся на еще одну ступень вверх по этой лестнице и рассмотрим изменения, происходящие от одной встречи к другой на временном отрезке четырех встреч. В целях такого анализа мы перейдем от первичного акцента на рассмотрении интеракционных рейтингов к рассмотрению более «генерализованных», или частично «структурированных» ролей, поскольку они отражаются в рейтингах после встречи и в выборах членами друг друга. Более основательная и подробная трактовка изменений, происходящих на временном промежутке четырех встреч, с использованием как интеракционных замеров, так и измерений после встреч, будет дана в последующих публикациях.

Принципиальные основания для тех рейтингов и выборов, которые мы просим членов представить по окончании встреч, коренятся в четырех типах системных проблем, обсуждаемых в других статьях этого сборника как «измерения», в которых происходит изменение системы: инструментальное, адаптивное, интегративное и экспрессивное. Для решения стоящих здесь перед нами задач мы связываем инструментальное и адаптивное измерения воедино и получаем один «полюс» специализации: инструментально-адаптивный. С другой стороны, мы связываем интегративное измерение с экспрессивным и получаем интегративно-экспрессивный полюс.

Ближе к инструментально-адаптивному полюсу мы различаем два типа ролей. Первый — это роль, подчеркивающая специфически ориентированное на задачу достижение, обращенное к проблемам внешней ситуации, с которой сталкивается группа. В рамках того типа задачи, который мы предлагаем нашим группам, эта роль оказывается довольно четко операционально определенной по ответам на вопрос: «Кто выдвинул лучшие идеи для ре-

шения проблемы? Пожалуйста, проранжируйте членов по порядку.. Включите и самого себя». Второй тип инструментально-адаптивной роли, который мы выделяем, — это роль, в которой подчеркивается регуляция группового процесса или управление им ради ориентированного на задачу достижения; эта роль приближается к роли «председателя» или, быть может, в более общем смысле, к роли «руководителя» (в противоположность роли «технического специалиста», которая относится к указанному выше первому типу). Мы пытаемся ухватить второй тип роли с помощью вопроса: «Кто больше всего сделал для направления обсуждения в нужное русло и поддержания его эффективного протекания? Пожалуйста, проранжируйте членов по порядку.. Включите самого себя».

Ближе к интегративно-экспрессивному полюсу мы тоже различаем два подтипа ролей, но на этот раз не в соответствии с применявшимся выше различием «внешнее-внутреннее», а в соответствии с различием «позитивное-негативное». Вопросы, которые мы здесь задаем, являются вполне ортодоксальными социометрическими вопросами о выборе, сводящимися, по сути, к вопросам: «Кто Вам нравится (перечислите в ранговом порядке)?» и «Кто Вам не нравится (перечислите в ранговом порядке)?», — хотя мы задаем их в несколько более сложной форме, описывать которую здесь было бы слишком долго. Подробное описание методов подсчета также будет опущено: перевернув ранги, можно получить высокие баллы для людей, проранжированных высоко, и низкие баллы для людей, проранжированных низко. Это делается для того, чтобы легче было интуитивно уловить смысл данных. Я буду называть высоко проранжированных людей «получившими больше всего голосов», пожертвовав в какой-то мере точностью ради удобства.

Теперь в соответствии с линией мышления, воплощенной в образцовой статистической модели для воспроизводства матрицы и в ее «рационализации», можно сделать следующего рода выводы: поскольку человек может получать согласие в ответ на выдвижение идей, апеллирующих к другим членам, или в ответ на выдвижение нейтральных предложений, содержание которых связано скорее не с задачей, а с процедурой, или просто потому что он эмоционально людям нравится, и поскольку согласие обычно поощряет человека двигаться дальше и говорить больше, мы могли бы предположить, что такие люди обычно будут иметь высокие уровни участия. И наоборот, поскольку несогласие обычно удерживает человека от говорения и поскольку несогласие часто является проявлением неприязни (*disliking*), мы могли бы предположить, что неприязни (*dislikes*) обычно будут сосредоточиваться вокруг людей с низкими уровнями участия. А поскольку эта модель не содержит никаких допущений относительно несовместимости этих различных ролей (за исключением несовместимости Приязни и Неприязни), мы могли бы предположить, что один и тот же человек, «Лидер», может получить больше всего голосов по всем трем ролям (Лучшие Идеи, Руководящая роль и



Наиболее Приятный), а другой, «Козел отпущения», находящийся в самом низу пирамиды, может получить меньше всего голосов по всем трем из этих добродетельных ролей, но наибольшее число по Неприязням. Простейшее предположение состоит в том, что количество голосов по каждой из этих ролей будет меняться в зависимости от базового ранга инициирования, т.е. ранга по суммарным количествам выдаваемого участия. Такую группу мы могли бы назвать «просто организованной группой», подразумевая этим, что независимо от того, какой критерий статуса будет выбран, он будет расставлять людей в одном и том же ранговом порядке относительного статуса. Но те, кто остро чувствует отсутствие такой совершенной интеграции различных критериев статуса в более крупных социальных системах, скорее всего заподозрят, что и малые группы не столь уж «просто организованы». Тем не менее мы получили свидетельства весьма ощутимой степени позитивной корреляции этих разных статусных критериев с базовым рангом инициирования, и гипотеза «просто организованной группы» была принята нами в качестве рабочей гипотезы для первичного упорядочения и изучения данных.

Наше первое главное открытие, касающееся того, что мы теперь считаем базовой проблемой ролевой структуры, было получено посредством таблицы данных по 12 встречам групп численностью по 5 человек (12, а не 16, поскольку в 4 встречах были отсутствующие). Никаких различий в связи с тем, которой по счету из четырех в серии была встреча, не проводилось. Идентичность людей от встречи к встрече не предусматривалась. Мы просто брали каждую встречу, перечисляли людей в ранговом порядке по суммарным объемам выдаваемого участия и регистрировали «число полученных голосов» для каждой роли. Затем сводились данные для всех людей, получивших первые ранги по сумме инициированных актов, для всех, получивших вторые ранги, и так далее вплоть до пятого. Тот факт, что Джо Смит мог в первой встрече иметь первый ранг, во второй — второй и т.д., игнорировался. Полученные данные представлены на рис. 3.

Во-первых, можно заметить, что общая градация голосов по «лучшим идеям» и «руководству» в зависимости от базового ранга инициирования соответствует тому, чего мы ожидали исходя из рабочей гипотезы. Во-вторых, обратим внимание, что эти две кривые почти совпадают и имеют одну и ту же траекторию; это указывает на относительное отсутствие сегрегации этих ролей друг от друга. Вместе с тем есть и отклонение от предсказания, основанного на рабочей гипотезе: на обеих кривых второй человек оказывается в необъяснимо низком положении.

Еще более серьезное отклонение от предсказания обнаруживает кривая Приязней. Здесь верхний человек находится необъяснимо низко, а второй — выше всех в группе. Превышение здесь незначительное, но все же достаточное для того, чтобы возникла мысль: нет ли какой-нибудь связи между тем фактом, что второй человек занимает необъяснимо низкое положение по

Суммарное «число полученных голосов»

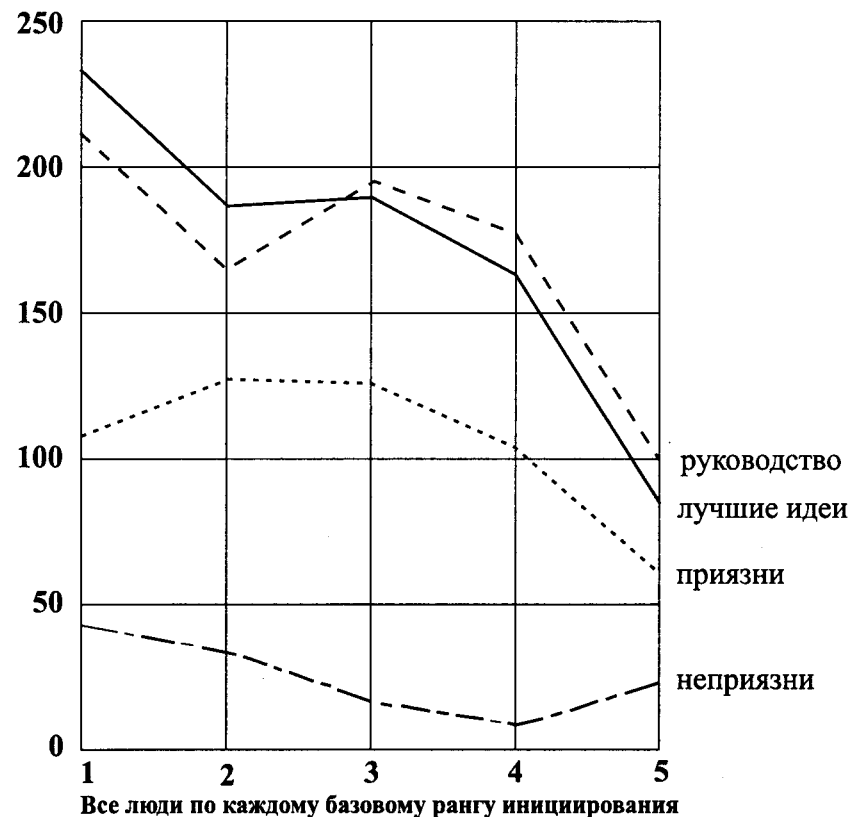


Рис. 3. «Общее число полученных голосов» по каждой из четырех ролей, суммированное для людей с каждым базовым рангом инициирования по каждой встрече. (Данные получены из 12 разрозненных встреч 4 групп численностью по 5 человек.)

Лучшим Идеям и Руководству, и тем фактом, что он одновременно Наиболее Приятен другим? Не может ли дело обстоять так, что он избегает слишком активного участия в инструментально-адаптивной области? Не может ли быть, что человек, который участвует наиболее активно и получает больше всего голосов по Лучшим Идеям и Руководству, провоцирует неприязни и теряет приязни? Здесь мы обращаем внимание на кривую Неприязни. В противовес предсказанию, основанному на рабочей гипотезе, верхний человек

получает *больше всего* Неприязней, и далее их количество уменьшается вместе с рангом до тех пор, пока мы не доходим до низшего человека, и здесь кривая взлетает вверх. Этот подъем согласуется с гипотезой о козле отпущения<sup>12</sup>. Если еще раз взглянуть на кривую Приязни, то мы заметим, что хотя второй человек получает больше приязней, чем верхний, в действительности оба имеют здесь заниженные рейтинги исходя из ожидания равномерного изменения кривой. Тогда усиливается новая гипотеза: в высоком участии и в специализации на техническом и организаторском направлениях должно быть что-то такое, что обычно провоцирует враждебность.

Здесь, на мой взгляд, можно увидеть, что мы имеем дело с той же самой проблемой равновесия, с которой мы уже сталкивались раньше, когда пытались понять единообразия профиля, матрицы и фазового движения. Движение в инструментально-адаптивном направлении ведет к нарушению равновесия системы, и должны быть выработаны восстановительные механизмы, чтобы система прошла полный цикл и вновь обрела равновесие. Чем «директивнее» и «ограничительнее» качество деятельности, с тем большей вероятностью она пробуждает негативные реакции. Если человек начинает ощутимым образом специализироваться в этом направлении, то негативные реакции обычно сосредоточиваются на нем. Перенос враждебных чувств на козла отпущения, находящегося в самом низу статусной структуры, является, очевидно, одним из механизмов, посредством которых амбивалентные установки по отношению к инструментально-адаптивному специалисту — «верхнему человеку» — могут быть отведены от него и разряжены. Сосредоточение позитивного аффекта на втором по значимости человеке — еще один механизм, посредством которого может воссоздаваться солидарность группы, ее интеграция как коллектива лиц. Такой человек может быть теплым в общении, восприимчивым, отзывчивым и вознаграждающим, может «успокоить» и «залечить раны», не уводя движение системы слишком далеко от того типа движения в инструментально-адаптивном направлении, который также ощущается как необходимость. Он может делать это, поскольку не берет на себя «ответственности» за движение системы в этих направлениях, а оставляет ее техническому или руководящему специалисту.

Но [что будет, если] предположить, что наиболее приятный человек не хочет этого делать? Если его восприятия приязней со стороны других «ударяют ему в голову» и подстрекают его начать «перенимать» [задачи] у технического или руководящего специалиста? Его положение позволяет ему распоряжаться значительной поддержкой, тогда как «верхний человек» находится в уязвимом положении в силу сосредоточенной на нем скрытой или явной

<sup>12</sup> Похожие кривые обнаруживаются в группах численностью 3 и 4 человека. В группах численностью 6 человек возникают особые осложнения, несущественные для этих предварительных генерализаций.

враждебности. А если, с другой стороны, предположить, что верхний человек эмоционально не способен выдержать эту враждебность или не может стерпеть того, что не он, а другой больше всех нравится [членам группы]? Мы могли бы предположить, что верхний человек будет стараться «осадить» своего ближайшего соперника. Здесь кроются семена фундаментальной статусной борьбы, способной нанести огромный ущерб как инструментально-адаптивному достижению группы, так и ее аффективной интеграции. Это, насколько я теперь понимаю, ядро статусной борьбы, через которую на наших глазах проходят наши группы на протяжении своих четырех встреч. Первая встреча, как правило, наполнена осторожностью и нерешительностью, и «просто организованные группы», какими мы их знаем, обычно обнаруживаются в конце этой встречи. Начиная со второй встречи та ролевая структура, которая кристаллизовалась в первой встрече (если, конечно, она кристаллизовалась), оспаривается в статусной борьбе, которая может завершиться либо подтверждением первоначальной структуры, либо обменом статусными позициями между двумя или тремя верхними людьми. Если исходной структуре «удается устоять», то группа может начать «утрясаться», и статусная борьба ослабевает. Если на вершину приходит новый человек, *новая структура* оспаривается в третьей встрече. Некоторые группы явно приходят к довольно стабильной дифференцированной структуре, другие так никогда к ней и не приходят. Дело движется «от плохого к худшему», и последняя встреча бьет рекорды по несогласию, антагонизму, напряжению, возможно, разрядке напряжения, а также по другим признакам серьезных трений и неспособности достичь уравновешенной ролевой структуры<sup>13</sup>. Между тем, по нашим данным, стабильная структура никогда не бывает «просто организованной». Скорее это структура, в которой появились дифференцированные роли, в которой один специалист «аннулирует» нарушение равновесия, создаваемое другим, и, в свою очередь, зависит от другого в устранении напряжений, которые создает он сам, а вся констелляция специалистов позволяет или помогает системе установить замкнутую орбиту в измерениях ее необходимого движения.

Кроме того, существуют, вероятно, «типовые» решения, которые обычно обнаруживаются со значительной частотой и могут порождать в более старых и более устойчивых типах групп культурные упорядочения и поддерживающие их констелляции символов, включая эксплицитный ритуал. В этой связи на ум приходят как имеющие возможную значимость три констелляции, встречаемые, в кросскультурном смысле, почти повсеместно. Это табу инцеста, тотемные табу и ритуалы и паттерны козла отпущения. В обстановке экспериментальной малой группы, конечно, не возникает ничего, что кон-

<sup>13</sup> Это обсуждение структурных изменений по ходу встреч основано на открытиях, которые будут опубликованы в отдельной статье.

кретно напоминало бы эти чрезвычайно сложные культурные комплексы, но некоторые функциональные эквиваленты появляться могут.

Есть основания считать, что одним возможным механизмом, с помощью которого может быть предотвращена или стабилизирована статусная борьба между верхним инструментально-адаптивным лидером и наиболее приятным человеком, является образование своего рода «коалиции» между ними, такой, что оба молча соглашались бы не «подрезать» друг друга, а это значит — не «соблазняться» попытками сформировать коалицию с членами низшего статуса ради смещения друг друга. Если удастся образовать такую коалицию, членам низшего статуса становится довольно трудно взбунтоваться, свергнуть верхнего человека или развить нормы группы в каком-либо ином направлении.

Не имеет ли это некоторого сходства, с функциональной точки зрения, с табу инцеста как родственным механизмом, [работающим] в нуклеарной семье? Не является ли табу инцеста, по крайней мере в некоторых его аспектах, своего рода коалицией между отцом (в некоторых семейных системах сопоставимым со старшим техническим или руководящим специалистом) и матерью (которая аналогичным образом часто является первостепенным объектом позитивного аффекта)? Такая коалиция могла бы быть мощным механизмом принуждения ребенка к социализации посредством постановки его в положение, в котором он, чтобы получать удовлетворение, должен принять авторитет и ценности отца; и это — вместо позволения ему сохранять и чрезмерно развить аффективно удовлетворяющую его связь с матерью, которая оставляла бы ему недостаточно стимулов для усвоения навыков, ценностей и других характеристик взрослой роли. Вполне возможно, на мой взгляд, что повсеместность табу инцеста, как оно применяется в нуклеарной семье, — всего лишь еще один случай гораздо более общей проблемы равновесия.

То же самое с тотемными табу и ритуалами. Здесь мы не располагаем местом для адекватной попытки исследовать эту проблему, но убийство тотема по определенным ритуальным поводам явно напоминает ритуальное выражение агрессии против основных властных фигур, а съедение тотема может быть рассмотрено как «аннулирование сделанного» (undoing) — принятие объекта агрессии обратно после всего совершенного. В некоторых случаях, подробно документированных Фрэзером, убивается сам царь — царь становится козлом отпущения. Во многих других случаях, как нам известно, жертвой становится какая-то низкостатусная персона или группа. Эти факты хорошо известны и на каком-то уровне довольно хорошо поняты. Единственный новый акцент здесь, если он есть, — это предположение, что эти паттерны, культурно обработанные и различные по форме, могут рассматриваться как частные случаи механизмов, относящихся к гораздо более общей проблеме равновесия, которая имеет своих «родственников» на каждом уровне, от самого микроскопического до самого макроскопического.

На данный момент это откровенные и очевидные спекуляции. Но, быть может, они укажут своим примером некоторые из способов, которыми изучение малых групп может перекинуть мост между самыми абстрактными понятиями и генерализациями теории действия, с одной стороны, и более конкретными и детальными проблемами реальных (full-scale) социальных систем, с другой. Возвращаясь на уровень малой группы (и в ту точку, где за грациозным полетом спекуляций все еще осязательно стоят твердые цифры), я думаю, хорошо было бы коротко показать некоторые из наших первых открытий, имеющих отношение к «интуитивному прозрению», родившемуся из скудных данных рисунка 3.

Открытия, сделанные нами для групп численностью 5 человек, стали нам подмогой в исследовании данных по сопоставимым группам других размеров. В этом исследовании мы воспользовались всеми данными, которые у нас на тот момент были, т.е. 61 групповой встречей. В них представлены 14 полных групп (по 4 встречи каждая) и 2 неполные группы (2 и 3 встречи соответственно). Пять групп из числа полных состояли из 6 человек, четыре — из 5 человек, четыре — из 4 человек и одна группа — из 3 человек. В обеих неполных группах было по 3 человека.

Наш анализ имеет дело с пятью ролями, которые гипотетически имеют потенциалы лидерства и легко выводимы из наших данных. Это:

1) «Верхний Инициатор», т.е. человек, иницирующий больше всего взаимодействия; он определяется по «матрице кто-с-кем». Эта роль будет в дальнейшем обозначаться как «ВИ».

2) Человек, *получающий* больше всего взаимодействия (обозначается как «ПБВ»); он тоже определяется по матрице кто-с-кем.

3) Человек, который «имеет лучшие идеи» (обозначается «ЛИ»); он определяется по ранговым упорядочениям, сделанным членами в анкетах после встречи.

4) Человек, который «делает больше всего для руководства дискуссией» (обозначается «Р»); он определяется по ранговым упорядочениям в анкетах после встречи.

5) Человек, наиболее приятный другим (обозначается «П»); он определяется по социометрическим рейтингам в анкетах по завершении встречи<sup>14</sup>.

Теперь возникает вопрос: которая из этих ролей представляет «Лидера»? Наши открытия, как мне кажется, говорят о том, что этот вопрос в некотором роде бессмыслен, поскольку все эти роли — «лидерские» роли. Мыслить в терминах «одного лидера», однако, не только традиционно, но и полезно, и на поставленный вопрос можно найти частичный ответ. В анкету, раздаваемую членам каждой группы по завершении их последней встречи, включен

<sup>14</sup> Следует подчеркнуть, что во всем тексте, следующем далее, мы работаем только с «верхними» людьми по каждому из этих критериев.

Таблица 5. Представление субъекта о лидерстве

(10 случаев)	
ТИПЫ РОЛЕЙ	Число групп, в которых лицо, описываемое как "лидер", наиболее последовательно играло эту роль на протяжении всех четырех встреч
ВИ (Верхний Инициатор)	5,3
ПБВ (Получающий Больше Всего)	5,5
ЛИ (Лучшие Идеи)	7,5
Р (Руководство)	7,5
П (Приятный)	2,0

Таблица 6. Матрица совпадения ролей. Процент встреч, в которых каждый тип двухролевой комбинации исполнялся одним и тем же человеком (61 случай)

	ВИ	ПБВ	ЛИ	Р	П
ВИ		62,3	60,3	44,6	25,4
ПБВ	62,3		45,6	35,6	37,7
ЛИ	60,3	45,6		54,9	30,0
Р	44,6	35,6	54,9		27,0
П	25,4	37,7	30,0	27,0	
Итого	192,6	181,2	190,8	162,1	120,1

Таблица 7. Изменения во времени процентной доли случаев, в которых роль «П» совпадает с ролями «ЛИ» и «Р» (61 случай)

НОМЕР ВСТРЕЧИ	I	II	III	IV
П и ЛИ	64,4	18,8	23,3	10,7
П и Р	40,6	35,6	12,0	17,9

раздел, в котором их просят проранжировать друг друга на предмет того, кого они считают лидером группы, принимая во внимание все четыре встречи. Опираясь на эти ранговые упорядочения, мы можем составить примерное представление о том, которую из пяти ролей *сами субъекты* считают наиболее тесно связанной с совокупным «лидерством».

К сожалению, имеющиеся данные на этот счет не вполне адекватны, так как мы имеем только десять отдельных групп, которые дали нам пригодные для использования ранжирования по «лидерству». Однако, результаты, приведенные в табл. 5, позволяют нам сделать по крайней мере кое-какие предположения. Цифры представляют число случаев, в которых выбранный «лидер» совпал с человеком, чаще всего игравшим рассматриваемую роль в ходе четырех встреч. Эти дроби создаются связями в ролевых ранжированиях, частота которых, по нашим данным, статистически мала, но методологически интересна.

Табл. 5 наводит на мысль, что роли «Лучшие Идеи» и «Руководство» связываются в сознании субъектов с лидерством теснее всего, а роль «Наиболее Приятный» ассоциируется с ним *меньше всего*. Дополнительное подтверждение этой гипотезы можно обнаружить в том факте, что не было *ни одного* случая, в кото-

ром «лидер» не был бы *либо* человеком Идеи, *либо* человеком Руководства. То, что роль «Наиболее Приятный» вообще связывалась с лидерством, могло быть, следовательно, обусловлено тем, что эти два случая были вместе с тем и *единственными* случаями, в которых роль «Наиболее Приятный» играл человек, исполнивший одновременно либо роль «Руководство», либо роль «Идея».

Данные для групп численностью по 5 человек показали некоторую специализацию роли, а именно: роль Наиболее Приятного дифференцировалась актором от других. Табл. 6 показывает степень ролевой специализации по всем пяти ролям. Цифры в ней представляют число случаев (в процентах), в которых каждая пара ролей игралась одним и тем же человеком. Опять же ясно видно, что роль «Наиболее Приятный» – наиболее специализированная в том смысле, что человек, играющий эту роль, будет с наименьшей вероятностью играть одновременно еще и другую роль. Две роли, теснее всего связанные в сознании субъектов с «лидерством» – Идеи и Руководство, – исполняются Наиболее Приятным человеком всего лишь 30 и 27 % времени соответственно.

Довольно удивительно, что все цифры получились такими низкими, ведь в этих ролях, определенных ранжированиями субъектов (ЛИ, Р и П), можно [было] предполагать тенденцию к переносу с одного ранжирования на другое. Например, представляется вероятным, что если субъекту А наиболее приятен субъект Б и он дает ему самую высокую оценку по Руководству, то он будет в какой-то степени склонен дать ему высокую оценку и по Лучшим Идеям. Как бы то ни было, самым тесным совпадением между этими тремя ролями является совпадение между ЛИ и Р, которое составляет всего 54,9%, тогда как самая высокая цифра во всей этой матрице – 62,3% (совпадение между ВИ и ПБВ).

Итоговые суммы в табл. 6 дают примерное измерение той степени, в которой каждая роль имеет тенденцию ассоциироваться с другими, и наоборот, степени, в которой она специализируется. И вновь роль Наиболее Приятно демонстрирует наименьшее совпадение с другими ролями.

Роль Наиболее Приятного не только дифференцируется актором от других ролей в целостной картине, но также демонстрирует *возрастающую* дифференциацию во времени. Это особенно верно в сопоставлении с двумя «лидерскими» ролями, ролями «Идеи» и «Руководство». Табл. 7 показывает временной тренд совпадения между ролями «Наиболее Приятный» и «Идеи» и между ролями «Наиболее Приятный» и «Руководство». Проценты показывают число случаев, в которых такое совпадение происходило по ходу встреч, а рис. 4 представляет эти тренды графически.

Поскольку роли «Идеи» и «Руководство» являются в равной мере ролями «лидера», но в значительной степени дифференцируются актором, возможно, было бы полезно усреднить эти два ряда цифр. Иначе говоря, весьма умеренная степень совпадения между «Идеями» и «Руководством» означает, что когда Наиболее Приятный ассоциируется в большей степени с одной [из этих ролей], будет иметь место частичное ослабление его ассоциации с дру-

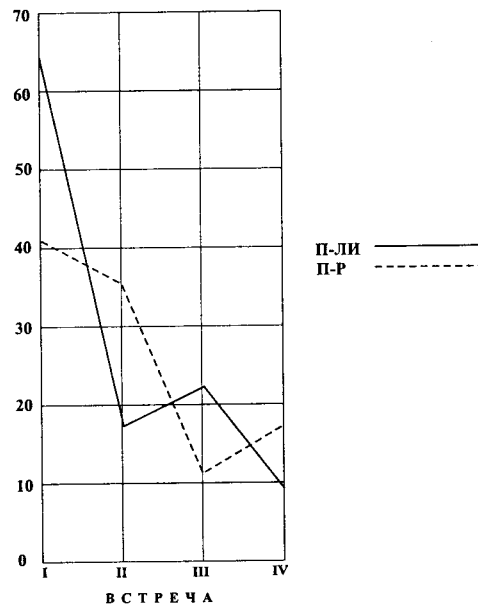


Рис. 4. Изменение во времени процентной доли случаев, в которых Наиболее Приятный человек играл другие роли (по встречам)

гой. Это хорошо видно на рис. 4, где две кривые проявляют устойчивую тенденцию к расхождению в каждой точке.

Когда два ряда цифр усредняются, получается кривая, изображенная на рис. 5. Можно сказать, что эта кривая представляет временное изменение в совпадении между ролями Наиболее Приятного и «лидера» (как предполагается табл. 5). Это, пожалуй, самая поразительная демонстрация несовместимости этих двух ролей, которую мы дали. В конце первой встречи человек, считаемый «Лидером», имеет примерно 50%-ный шанс быть также и Наиболее Приятным. Далее его шансы на это устойчиво и стремительно падают, так что в конце четвертой встречи он имеет только 14%-ный шанс и его шансы все еще продолжают уменьшаться.

Можно представить еще и другие данные, касающиеся вопроса: какова совокупная (overall) степень ролевой специализации в этих группах и как она изменяется во времени? Табл. 8а показывает число случаев (в процентном выражении), в которых пять ролей исполнялись соответственно одним, двумя, тремя, четырьмя и пятью лицами, а также среднее значение для 61 случая. Табл. 8б показывает, как это распределение изменялось во времени, а на рис. 6 показана средняя временная тенденция.

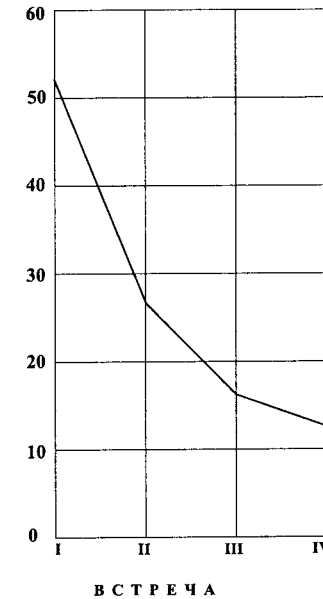


Рис. 5. Изменение во времени процентной доли случаев, в которых Наиболее Приятный человек играл «лидерские» роли (Л и Р), среднее от двух кривых, представленных на рис. 4 (по встречам)

Среднее число лиц, играющих пять ролей, составило 2,52, но это среднее значение имело тенденцию возрастать во времени, демонстрируя возрастание ролевой специализации. Конечно, изменение, проиллюстрированное на рис. 6, небольшое, но, что довольно интересно, оно значительно больше изменения в зависимости от размера группы, представленного в табл. 9.

Из этих открытий мы можем заключить, что некоторая степень ролевой специализации является для подобных групп правилом и что эта специализация имеет тенденцию со временем возрастать. «Просто организованная группа», в которой один «лидер» играет все пять ролей, встречается, по нашим данным, сравнительно редко, а там, где она появляется, она имеет тенденцию с течением времени распадаться, как видно на рис. 7.

Импlications этих предварительных открытий важны для проведения различий между разными типами ситуаций лидерства. Мы могли бы в порядке рабочей гипотезы выдвинуть положение, что традиционные социометрические методы определения «лидеров» подходят только для ситуаций, в которых нет специфической и четко определенной инструментальной задачи. Как только такая задача вводится, возникает спрос на исполнение новых ролей, которые создаются этой задачей. Первоначально эти роли может исполнять наи-

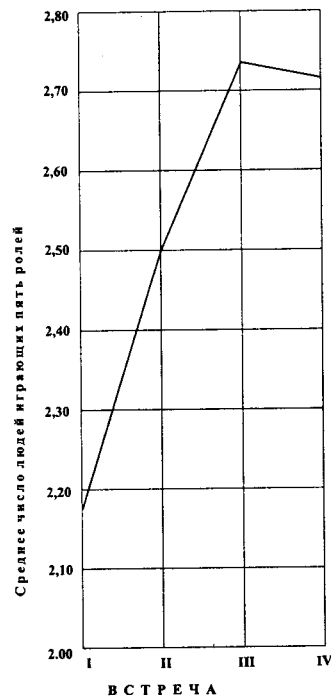


Рис. 6. Индекс ролевой специализации (по встречам)

более приятный человек, однако с течением времени происходит диссоциация ролей: либо (1) на передний план выходит кто-то другой, способный исполнить эти новые роли успешнее, либо (2) социометрический лидер становится лидером в выполнении задачи и перестает быть наиболее приятным.

В сущности, оказывается, что мы имеем дело со все той же проблемой равновесия, которая помогает нам понять более микроскопические уровни профиля, матрицы «кто-с-кем» и фазового движения. Там мы отмечали, что по мере того как качество действия переходит от ориентации к оценке и далее к контролю, негативные реакции возрастают. Каждый переход – мы можем даже сказать: каждый инструментальный акт – в какой-то степени нарушает равновесие, достигнутое системой. Чем больше это нарушение, тем более выраженными будут становиться негативные реакции (усиливая тем самым потребность в актах, восстанавливающих равновесие). Человек «Идеи» – это человек, больше всего склонный к нарушающим равновесие актам в силу своего постоянного движения к инструментальной цели, а стало быть, он с наибольшей вероятностью пробуждает враждебность. Однако ценность

Таблица 8а. Аллокация ролей среди персонала (61 случай)

Число лиц	Процентная доля случаев, в которых пять ролей были распределены между обозначенным числом людей
1	8,2
2	39,3
3	45,9
4	4,9
5	1,6
2,52	Среднее число людей, играющих пять ролей

Таблица 8б. Изменения во времени (по встречам)

Число лиц	I	II	III	IV
1	25,0	6,3	-	-
2	37,5	43,8	33,3	42,9
3	31,3	43,8	60,0	50,0
4	6,3	6,3	6,7	-
5	-	-	-	7,1
Среднее число людей	2,19	2,50	2,73	2,71

Таблица 9. Индекс ролевой специализации, по размеру группы (61 случай)

РАЗМЕР ГРУППЫ	Среднее число людей, играющих пять ролей
3 человека	2,50
4 человека	2,50
5 человек	2,50
6 человек	2,59

роли, которую он играет, настолько велика для группы, что существуют жесткие ограничения на количество враждебности, которое может быть на него направлено, и в итоге значительная ее часть может переноситься на кого-нибудь с низким статусом. Но в то же время эта враждебность подвергает напряжению дружеские чувства группы в отношении человека Идеи, понижая тем самым его социометрическую позицию.

Эта тенденция к несовместимости между положением социометрической звезды и инструментальным лидерством может, как мы уже говорили, иметь два выхода. Единственные имеющиеся данные об относительных частотах этих альтернатив представлены в табл. 10, обобщающей десять случаев, в которых один и тот же человек играл в первой встрече роли «Лучшая Идея» и «Наиболее Приятный», но во второй встрече был втянут в некоторое ролевое изменение. Эти цифры говорят о маловероятности того, что индивид расстанется со своей высокой популярностью ради того, чтобы стать инструментальным лидером. Мы могли бы даже предположить (хотя это уж слишком большой прыжок), что источником его первостепенного стремления к социометрическому лидерству является некая фундаментальная не-

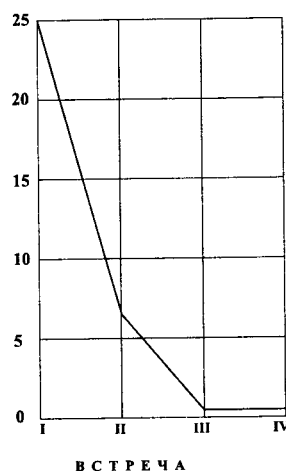


Рис. 7. Временные изменения в процентной доле случаев, в которых один человек играл все пять ролей (по встречам)

Таблица 10. Число случаев, в которых человек, игравший в первой встрече обе роли, «ЛИ» и «П», отбрасывает роль «П», роль «ЛИ» или обе эти роли во второй встрече (10 случаев)

Отбрасывает роль "П"	Отбрасывает роль "ЛИ"	Отбрасывает обе роли
0	9	1

способность «принимать» враждебность. Видимо, мы прибыли к тому месту, где исследование факторов личности может быть наиболее эффективно интегрировано с исследованиями малых групп.

Мы начали разрабатывать систематическую картину той констелляции динамически связанных ролей, которую групповой процесс обычно порождает в результате своих уравнивающих тенденций. Теперь мы хотели бы больше узнать о личностных факторах, в силу которых отдельные индивиды пытаются либо получить те или иные типы ролей в этой констелляции, либо уклониться от них.

Пер. В.Г. Николаева

Продолжение следует.

Николаев Владимир Геннадиевич – кандидат социологических наук, доцент социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.

## † Вопросы теории и методологии

А.П. ОГУРЦОВ

### ЭТОС НАУКИ И РИТОРИКА (От нормативного разума к коммуникативной рациональности)

Замысел данной статьи состоит в том, чтобы показать те новые тенденции в философии XX в., которые привели: а) к трансформации способов существования и статуса норм (и этических, и логико-методологических), которые из всеобщих, необходимо истинных и облигативных предписаний стали пониматься как правдоподобные, прецедентные, используемые по аналогии и в той или иной степени вероятные по своему статусу способы достижения общего решения; б) к радикальному сдвигу в трактовке критериев знания: вместо поиска истины – определение правдоподобности, вместо дедуктивного вывода – логика аргументации, вместо гомогенного трансцендентального Субъекта – коммуникативное сообщество. Этот поворот в философии можно назвать коммуникативным, и он связан с анализом возможностей и условий коммуникаций как внутри языкового сообщества, так и внутри научного сообщества.

#### Этос, речевая коммуникация и риторика

Этос наряду с пафосом и логосом является одной из характеристик коммуникативного сообщества, то есть сообщества, достигающего взаимопонимания и согласия благодаря существованию «общих топосов» – способов смыслополагания и смыслопостижения. Эти характеристики коммуникаций стали предметом риторики – дисциплины, возникшей еще в Древней Греции, но понимание ее предмета существенно менялось на протяжении веков. Риторике, начиная, очевидно, с Квинтилиана, трактовали как наставление оратору. Именно этим определяется круг проблем 12 книг его труда

Огурцов Александр Павлович – доктор философских наук, профессор, заведующий отделом Института философии РАН.