

Секция «Личность и группа: пространство влияния и взаимодействия»

**Диагностика проявления отзывчивости лидера в группе. Результаты
пилотажного исследования.**

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

Гасимов Артём Фаритович

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

E-mail: gasimov.artem@gmail.com

Отзывчивость как индивидуально-личностное качество участника группы, по мнению ряда исследователей, является фактором влияющим на занятие позиции лидера в группе (Базаров, 2017; Базаров, Шевченко, 2012; Хваловская, 2011; Цветкова, 2004; Чернова, 2008; Berry, Ones, Sackett, 2007; Dane, Brummel, 2013; Glover, Friedman, Jones, 2002; Quinn, 1988; Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs, Fleishman, 2000; Rouleau, 2015). Исследователи выделили ряд индикаторов, свидетельствующие о наличии такого индивидуально-психологического качества как отзывчивость. К ним преимущественно относятся следующие категории: сопереживание, сочувствие, забота, внимание к другому, помощь, доброе отношение, сострадание, сорадование, чуткость, проявление справедливости, ответственности перед и за другого человека, группу. Можно сделать вывод о том, что отзывчивость - это характеристика личности, связанная с направленностью на другого в межличностном взаимодействии. Это, прежде всего, коммуникативное качество, основанное на эмоциональной активности.

Механизмы проявления отзывчивости: эмпатия, децентрация, идентификация, которые обосновывают проявление социально-перцептивных закономерностей личности, познания и понимания партнера по общению (Абраменкова, 2000; Гогоберидзе, Деркунская, 2005; Груздева, 1998). Можно объединить показатели отзывчивости в следующей системе координат: когнитивный элемент - умение понимать, идентифицировать эмоциональное состояние другого человека, эмоциональный фон в группе; поведенческий элемент - проявление чуткости, сопереживания, сострадания, сорадования, доброго отношения, помощи; мотивационный элемент - направленность на другого человека с целью оказания бескорыстной помощи, справедливость, ответственность по отношению к другому (Авадаева, 2007; Анисимов, 2011; Вербовская, 2013). В зависимости от компонента групповой активности - решение групповой задачи и установление эмоционально окрашенных межличностных отношений членов группы - можно говорить о двух векторах проявления отзывчивости в группе, а именно: отзывчивость, отклик на процесс решения группой задачи совместной деятельности (предметно-содержательный вектор) и отзывчивость на эмоциональный фон протекания межличностной коммуникации (эмоциональный вектор) (Вербовская, 2017; Запорожец, Неверович, Кошелева, 1986; Курносова, 2007).

Исследование предполагало проверку гипотезы о том, что представление людей в семантическом пространстве отзывчивости близко к понятию лидерства. Поэтому были выделены вектора семантического пространства: «стремление к лидерству - стремление к подчинению» и «отзывчивость - равнодушие (безразличие)». На основе выделенных показателей проявления отзывчивости в поведении субъекта и векторов семантического поля была составлена авторская методика, содержащая 15 утверждения, отражающих, по нашему мнению, поведенческие акты, свидетельствующие о выражении отзывчивости субъекта по предмету отклика: Содержание идеи. Цель отзывчивости - облегчить понимание смысла новой информации при обучении, стать посредником в прояснении содержательных

разногласий в группе. Эмоциональный фон в группе при обсуждении. Цель отзывчивости - поддерживать членов группы, сопереживать чувствам участников, одобрять их через поддержку выдвигаемых ими идей, сглаживать остроту межличностного конфликтного взаимодействия.

Респонденты должны были отнести каждое утверждение к одному из вариантов действия человека в группе (лидерство, подчинение, отзывчивость, безразличие). Проводился онлайн опрос в гугл форме. В пилотажном исследовании приняли участие 18 респондентов - студентов факультета психологии. Результаты процентного распределения утверждений по категориям «Стремление к лидерству - Стремление к подчинению» и «Отзывчивость - Равнодушие», представленные в таблице, показывают, что все предложенные утверждения, кроме «Не настаивает на обязательной реализации своего предложенного решения» оцениваются как индикаторы либо лидерства, либо отзывчивости, либо одновременно и того, и другого. Большинство утверждений из предложенного респондентам перечня оцениваются ими как, в основном, отражающие проявление отзывчивости (9 из 15 утверждений). Стремление к лидерству отражается, по мнению опрошенных, в 5 поведенческих актах. Один из 15 поведенческих актов члена группы включится в категорию «Стремление к подчинению» как преобладающей при характеристике данного поведенческого акта. Иными словами, нет внутреннего противоречия категорий «лидерство» и «отзывчивость».

Утверждение

Варианты ответа (в %)

Стремление к лидерству

Стремление к подчинению

Отзывчивость

Равнодушие

Другое

Высказывает оценочное суждение об идее члена группы.

66,7

-

33,3

-

-

Задает уточняющие вопросы для прояснения смысла сказанного членом группы.

22,2

-

77,8

-

-

Развивает идею, выдвинутую членом группы.

44,4

55,6

Обязательно отвечает на вопросы преподавателя

22,2

33,3

33,3

-

11,1

Активно выступает в процессе обсуждения в группе

33,3

66,7

Возвращается к вопросу, который был задан кем-то из членов группы, но не получен ответ, а группа перешла к обсуждению другой темы.

33,3

-

55,6

11,1

-

Помогает понять смысл новой информации, перефразирует своими словами слова преподавателя или участника группы.

55,6

-

44,4

-

-

Задаёт вопрос от имени группы, например, "Нам было бы интересно узнать..."

55,6

-

44,4

-

-

Делится своими мыслями с участниками группы.

11,1

11,1

77,8

-

-

Не настаивает на обязательной реализации своего предложенного решения.

-

44,4

22,2

22,2

11,1

Высказывает одобрение словам членов группы

-

11,1

88,9

-

-

Благодарит за предложенную информацию.

-

-

100

-
-

Эмоционально негативных репликах участников группы выделяет не отношение, а содержание, идею, без оценочно повторяет смысл фразы.

44,4

-

33,3

11,1

11,1

Если члены группы молчат и не отвечают на заданный вопрос преподавателя, то, чтобы оправдать возникшую паузу, говорит за группу, например, "Заданный вопрос труден, надо подумать"

88,9

-

11,1

-

-

Подбадривает членов группы своей позитивной оценкой информации. Например, "было приятно получить новый результат", "Рад, что получилось".

33,3

-

66,7

-

-

Примеры из варианта «Другое»: Стремление показать себя отдельно. Уважение к другим участникам, Адекватность.

Выделенные закономерности распределения перечня утверждений по категориям в целом по группе отражены на диаграмме (рис. 1).

Отразим процентное распределение вариантов поведения по осям «Лидерство-Подчинение» и «Отзывчивость-Безразличие (Равнодушие)» на диаграмме (рис. 2).

Итак, сформулированные утверждения воспринимаются респондентами как характеристики отзывчивости и стремления к лидерству. Мы предполагаем, что можно выделить 4 варианта соотношения понятий лидерства и отзывчивости: отзывчивый лидер; неотзывчивый лидер; отзывчивый член группы, но не лидер; неотзывчивый участник, не являющийся лидером. Последний вариант можно исключить из рассмотрения. В качестве дальнейшей исследовательской задачи мы видим необходимость обоснования количественных показателей выраженности отзывчивости человека для диагностики его потенциала выдвижения в лидерскую позицию в группе при различных моделях лидерского поведения.

Источники и литература

- 1) Абраменкова В.В. Социальная психология детства: развитие отношений ребенка в детской субкультуре. – М.: МОДЭК, 2000. – 413 с.
- 2) Авадаева И.В. Развитие институтов корпоративной социальной ответственности на микро- и мезоэкономических уровнях: дис. ... канд. экон. наук. - Волгоград, 2007. - 143 с.

- 3) Анисимов В.П. Эмоциональная отзывчивость как предмет компетенции арт-педагога // *Фундаментальные исследования*. 2011. № 8. С. 496-499.
- 4) Базаров Т.Ю. Дистанционное обучение: организация опосредованного общения // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2017. №2. С. 51-55.
- 5) Базаров Т.Ю., Шевченко Ю.С. Особенности изменения индивидуальных Решений в ходе групповой дискуссии в виртуальных группах // *Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология*. 2012. N. 1. С. 106-114.
- 6) Вербовская В.С. От эмоциональной отзывчивости на музыку к эмоциональной отзывчивости на человека // *Вестник ТГПУ*. 2017. № 12. С. 129-132.
- 7) Гогоберидзе А.Г., Деркунская В.А. Теория и методика музыкального воспитания детей дошкольного возраста. – М.: Академия, 2005. – 247 с.
- 8) Груздова И.В. Развитие эмоциональной отзывчивости на музыку у детей младшего дошкольного возраста: дис. ... канд. пед. наук. - М., 1998 – 153 с.
- 9) Запорожец А. В., Неверович Я. З., Кошелева А. Д. Развитие социальных эмоций у детей дошкольного возраста. – М.: Педагогика, 1986. – 172 с.
- 10) Курносова С.А. Воспитание эмоциональной отзывчивости у младших школьников: автореф. дис. ... канд. психол. наук. - Ярославль, 2013. - 23 с.
- 11) Хваловская Н.О. Этнос бизнеса и проблема социальной ответственности: дис. ... канд. философ. наук. — Тверь, 2011. - 170 с.
- 12) Цветкова Б.Л. Социальная ответственность бизнеса в современных российских условиях]: дис. ... канд. социолог. наук. - Нижний Новгород, 2004. – 163 с.
- 13) Чернова Е.А. Корпоративная социальная ответственность: оценки и ожидания россиян // *Социология власти*. 2008. № 4. С. 252 – 259.
- 14) Berry C.M., Ones D.S., Sackett P.R. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. // *The Journal of Applied Psychology*, 2007, N. 92(2), p. 410-424.
- 15) Dane E., Brummel B. Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. // *Human Relations*. 2013. N. 67(1), p. 105-128.
- 16) Glover J., Friedman H., Jones G. Adaptive leadership: When change is not enough. // *Organization Development Journal*. 2002. N. 20(2), p. 15-32.
- 17) Quinn E. *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. - San Francisco: CA: Jossey-Bass Inc., 1988.
- 18) Mumford M.D., Zaccaro S.J., Harding F.D., Jacobs T.O., Fleishman E.A. Leadership skills for a changing world: solving complex social problems. // *Leadership Quarterly*. 2000. N. 11(1), p. 11 - 35.
- 19) Rouleau V. *La flexibilité du leadership et ses relations avec la présence attentive et les facteurs de personnalité conscience et ouverture*. Mémoire de la these de de la maîtrise en sciences de la gestion. - Montréal. 2015.

Иллюстрации



Рис. 1. Распределение количества утверждений анкеты по категориям

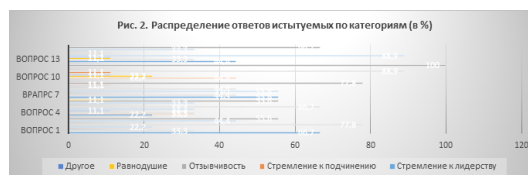


Рис. 2. Распределение ответов испытуемых по категориям (в %)