Русакова М.С. Типологический подход к диадическому взаимодействию и принцип гетерогенности

-

English version: Rusakova M.S. The typological approach to dyadic interaction and the heterogeneity principle

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

Сведения об авторе
Литература
Ссылка для цитирования

Изучается влияние гетерогенности на характеристики диадического взаимодействия. Описываются основные этапы развития типологического подхода в отношении изучения личности, диад и команд: концепции К.Г.Юнга, И.Майерс и К.Бриггс, Д.У.Кейрси. Рассматривается сущность принципа гетерогенности применительно к вопросам комплектования команд и диад. Обосновывается преимущество типологического подхода при исследовании целого ряда уровней гетерогенности, а именно пяти в отличие от общепринятых двух. Участники эксперимента (50 диад, всего 100 человек) собирали фигуру-танграм с соблюдением двух основных условий: задавались роли сборщика фигуры и инструктора по сборке; материалы испытуемых разделялись экраном для усиления роли вербального взаимодействия. Показано, что, вопреки традиционному представлению о влиянии именно максимального и минимального уровней гетерогенности на удовлетворенность командной деятельностью и ее эффективность, гетерогенность проявляет себя иным образом. Определяющее значение приобретают промежуточные уровни гетерогенности. Наиболее результативными оказываются диады со степенью гетерогенности 75%; наиболее удовлетворены взаимодействием пары при уровне гетерогенности 25%; оптимальное сочетание характеристик диадического взаимодействия достигается в парах с 50%-ной ее выраженностью. Использование типологического подхода, таким образом, порождает новый взгляд на особенности применения принципа гетерогенности к диадическому взаимодействию.

Ключевые слова: диада, диадическое взаимодействие, гетерогенность, гомогенность, типологический подход

Современный взгляд на проблему диадического взаимодействия предполагает возможность рассматривать этот вопрос с точки зрения множества разнообразных подходов, каждый из которых ставит во главу угла собственные приоритеты. И в ряде случаев анализ взаимодействия осуществляется в рамках данных концепций принципиально различным образом, что само по себе, как правило, принимается как должное. Нам же, наоборот, представляется весьма интересным изучить возможность сочетания двух различающихся по своей сущности подходов к диадическому взаимодействию с целью более полного исследования его особенностей. В качестве концептуальных моделей, синтез которых мы предполагаем осуществить, выступают типологический подход и принцип гетерогенности.

Сущность гетерогенности заключается в идее разнородности составляющих элементов, образующих вместе единое целое. Принцип гетерогенности является более глобальным и приложим не только к социуму: он находит свое отражение в физике, биологии и других сферах, а в рамках нашего исследования мы рассматриваем *гетерогенность* как различие субъектов совместной деятельности (членов диад, групп, команд) между собой по ключевым для ее успешности свойствам.

Типологический же подход ориентирован на более частные проблемы, а именно на анализ типов личности отдельных людей. Традиционно его рассматривают в качестве подхода, ориентированного

на индивидуальные особенности человека и позволяющего проанализировать характеристики его когнитивной, эмоциональной и поведенческой сфер посредством определения типа личности [Бриггс-Майерс, Майерс, 2010].Таким образом, объектом исследований для типологического подхода, как правило, выступает единичное и индивидуальное, а именно личностные особенности людей.

В противоположность этому изучение гетерогенности ставит своей целью рассмотрение целостности объекта исследования: гетерогенность невозможна в условиях его раздробленности. Изучение данного феномена не предполагает детального внимания к составляющим элементам – на первый план выступает как раз их сочетание и порождаемые этим взаимодействием эффекты.

Фактически интерес к проблеме гетерогенности был порожден изучением синергии. Одной из базовых предпосылок в этом случае выступает предположение о том, что система существенным образом преобразует свойства своих элементов, расширяя таким образом свои возможности [Пригожин, Стенгерс, 2008]. Соответственно, разнородность, или гетерогенность, элементов выступает предпосылкой для возникновения эффекта синергии. Для социальной психологии объектом приложения этой идеи выступили процессы командообразования. В этом случае сама команда предстает макросистемой, а отдельные ее участники отбираются в команду на основе соблюдения принципа гетерогенности, дополняя друг друга в своих знаниях и умениях, и выступают в качестве элементов целостной структуры.

Таким образом, очевидно, что направленность типологического подхода и принципа гетерогенности диаметрально противоположна. Если типологический подход в центр исследований помещает личность с ее уникальными особенностями, то проблема гетерогенности в контексте социальной психологии традиционно разрешается путем смещения акцента с частного на общее, то есть на изучение групп или команд, а не отдельных индивидов.

Тем не менее нам представляется, что, несмотря на кажущееся отдаление двух этих подходов, между ними существует та точка соприкосновения, которая позволяет объединить их и раскрыть возможности каждого из них в теоретическом и практическом отношении.

На наш взгляд, типологический подход имманентно содержит в себе идею разнородности индивидов и, как следствие, предполагает возможность гетерогенности группы. Принцип гетерогенности же основывается на разнообразии первоначальных элементов, что сближает его с индивидуально-ориентированным типологическим подходом.

Синтез двух данных ориентаций успешно осуществлен в теории и практике командообразования, где типологическому подходу придается важнейшее значение в вопросах комплектования команд. В рамках этого подхода на основе типов личности членов команды выделяются взаимодополняющие интеллектуальные роли, сочетание которых позволяет команде быть гетерогенной и, как следствие, более успешной, нежели обычные рабочие группы. Многочисленные исследования показали эффективность подобного сочетания идей типологического подхода и принципа разнородности.

Однако, несмотря на успешное приложение принципа гетерогенности к проблематике типологического подхода в отношении командной деятельности, не получает своего ответа важнейший вопрос о том, проявятся ли особенности данного синтеза на модели качественно иного объекта, а именно на модели диадического взаимодействия. На наш взгляд, отождествление диады с группой и тем более с командой является некорректным, что не позволяет нам перенести результаты, полученные при изучении командной деятельности, на взаимодействие в парах. Соответственно, вопрос об эффектах, порожденных приложением принципа гетерогенности к идеям типологического подхода, остается открытым. Для ответа на него мы в первую очередь обратимся к литературному анализу истории развития самого типологического подхода и более подробно раскроем сущность гетерогенности.

Типологический подход: история развития

Ключевым понятием типологического подхода является понятие «психотип», которое впервые было введено К.Г.Юнгом для обозначения основных и устойчивых психологических направленностей

личности, разделяющихся по источнику получения «психологический энергии», по способу восприятия окружающего мира и по принципу принятия жизненно важных решений [Юнг, 2003].

И.Бриггс Майерс и К.Бриггс продолжили разработку данной типологии, несколько модифицировав ее и дополнив критерием способа организации деятельности [Myers, Kirby, 1995]. В результате в структуре психотипа появилось четыре пары биполярных, но равноценных ориентаций: экстраверсия – интроверсия, ощущение – интуиция, мышление – чувство, результат – процесс. Кратко их содержание можно описать следующим образом.

Экстраверсия (Extraversion, E) – интроверсия (Introversion, I). Функция «Экстраверсия» предполагает преобладание у человека ориентации на внешние факторы, в то время как «Интроверсия» – на внутренние.

Ощущение (Sensation, S) – интуиция (Intuition, N). Функция «Ощущение» подразумевает склонность пользоваться опытом, наблюдать за конкретными объектами и уделять внимание деталям и фактам. Преобладание в психотипе интуиции проявляется в предпочтении работать с информацией посредством установления взаимосвязей и возможностей, то есть с помощью концептуального осмысления и понимания сути целого.

Мышление (Thinking, T) – чувство (Feeling, F). Мышление как одна из функций в структуре психотипа предполагает стремление человека руководствоваться объективной и беспристрастной логикой и интеллектуально выстраивать стратегии на основе доступных объективных и субъективных данных. Доминирование чувства, наоборот, приводит к тому, что мышление является лишь придатком к нему, а логические выводы, входящие в противоречие с чувствами, отклоняются.

Результат (Judgment, J) – процесс (Perception, P). Функция «Результат» проявляется в стремлении человека все заранее организовывать и планировать, а также принимать решения до анализа всей поступающей информации. Преобладание функции «Процесс» означает ориентацию на более полное восприятие информации и гибкий стиль поведения, основанный на адаптации к ситуации.

На основе четырех данных критериев И.Бриггс Майерс и К.Бриггс выделили 16 психотипов и создали опросник MBTI (Myers–Briggs type indicator) [Бриггс Майерс, Майерс, 2010] для определения принадлежности к определенному психотипу. В дальнейшем число психотипов было сокращено Д.У.Кейрси до четырех, что существенно облегчило анализ типологии [Кейрси, 2012]. Благодаря этому подход Д.У.Кейрси получил широкое распространение в рамках командообразования. Ему отводится одна из ключевых ролей в вопросах комплектования команд: как правило, именно на основе психотипов осуществляется подбор членов в проектные группы [Жуков и др., 2008]. Таким образом, подход Кейрси применяется, как правило, в отношении именно командного, а не диадического взаимодействия.

Концепция И.Бриггс Майерс и К.Бриггс, более громоздкая но также и более детализированная, нашла свое применение в иной области – в сфере индивидуального консультирования [Myers, 1987; Kraiger, Kirkpatrick, 2010]. При этом она является намного более ценной и для анализа взаимодействия в диаде в силу того, что вовлечение в структуру психотипа всех четырех пар ориентаций позволяет более точно диагностировать личностный тип человека и, соответственно, создает широкие возможности также и для анализа диадического взаимодействия, в том числе в целях определения уровня гетерогенности пары.

Принцип гетерогенности и проблема диадического взаимодействия

Принцип гетерогенности подразумевает максимальное различие членов команды между собой по существенным для командной работы персональным свойствам [Жуков и др., 2008]. Существуют все основания рассматривать его в качестве одного из ведущих принципов в теории и практике командообразования [Donnellon, 1996]. В силу того что в процессе взаимодействия члены команды дополняют друг друга в своих знаниях, умениях, навыках, способностях и личностных

характеристиках, в команде возникает эффект синергии, суть которого заключается в том, что результирующая всех приложенных участниками усилий превосходит сумму их индивидуальных вкладов.

Следует отметить, что гетерогенность команд и диад может быть определена по разнообразным параметрам: социально-демографическим характеристикам [Wood , 1997], способностям участников, например по когнитивному интеллекту [Белбин, 2007], личностным особенностям [Vogt, Weesie, 2006], но чаще всего в практике командообразования гетерогенность традиционно определяется как разнообразие ролевого состава команды. Подразумевается, что чем больше в команде представлено различных ролей, тем более она гетерогенна а, значит, более успешна.

Как показывают многочисленные исследования, гетерогенность способствует повышению эффективности командной деятельности [Базаров, Еремин, 2009; Маргерисон, 2004; Ярошевский и др., 2002]. Так, гетерогенные команды более эффективны при решении комплексных задач, генерируют больше креативных идей, а также более критично и основательно подходят к выбору решения из уже имеющихся альтернатив [Cosier, Schwenk, 1990]. Однако гетерогенность также сопряжена с увеличением числа конфликтов за счет того, что членам команды в силу своего различия сложнее, чем похожим людям, договориться друг с другом [Адизес, 2012]. В случае гомогенности команды, то есть при однородности ее состава с точки зрения значимых персональных свойств участников, эффективность ее деятельности невысока [Крюгер, 2006], однако и конфликты среди ее членов имеют место реже, чем в гетерогенных командах [Геллерт, Новак, 2006]. Более того, постоянно изменяющиеся условия, в которых команда вынуждена функционировать, требуют от гомогенной команды постоянной перестройки стилей работы ее участников, что не всегда оказывается возможным. Гетерогенные же команды более успешно адаптируются к изменениям в силу того, что их члены изначально обладают разнообразными стилями деятельности.

Несмотря на то что данные исследования отражают высокую значимость принципа гетерогенности в отношении комплектования команд, остаются открытыми два достаточно важных вопроса.

Во-первых, тема гетерогенности, как правило, разрабатывается без учета воздействия такого фактора, как величина субъекта совместной деятельности, именно поэтому идея влияния гетерогенности на различные характеристики совместной деятельности, возможно, способна найти свое отражение также и в отношении диад. В этом случае под гетерогенностью мы понимаем степень различия членов диады между собой по тем характеристикам, которые являются существенными для успешной совместной деятельности. Соответственно, гомогенность можно определить как степень сходства членов пары по таким свойствам. При этом исследования по проблематике гетерогенности диад, как правило, посвящены лишь одному фактору, например креативности [Triandis et al., 1965], или же одной сфере деятельности диады [Gimeno, Jeong, 2001; Lyons, Sayer, 2005]. Изучение же взаимодействия пар вне специфического контекста позволило бы получить более полное представление об универсальных особенностях диадического взаимодействия, что особенно актуально в связи с возможностью последующего применения полученных результатов в самых разнообразных сферах деятельности диад: спорте, обучении, сфере деловых и семейных отношений.

Во-вторых, исследования командной деятельности традиционно направлены на изучение эффектов, связанных с наличием или же отсутствием гетерогенности [Wise, Tschirhart, 2000]. Иными словами, подразумевается, что она оказывает на деятельность наиболее значимое влияние только при своей максимальной или же, наоборот, минимальной выраженности, а ее промежуточные значения, как правило, не рассматриваются как существенные. Мы же предполагаем, что влияние гетерогенности на совместную деятельность представляет собой более сложный процесс, и в связи с этим считаем целесообразным выделять именно ее уровни. Таким образом, в рамках данного исследования мы не только выделяем гетерогенные и гомогенные диады, но и сопоставляем изучаемые пары друг с другом по степени их разнородности.

С практической точки зрения изучение взаимосвязи уровней гетерогенности и характеристик диадического взаимодействия позволит создать возможности для более вариативного комплектования диад и более полного анализа их деятельности.

Цели и гипотезы исследования

Целью данного исследования является установление взаимосвязей между уровнем гетерогенности и особенностями диадического взаимодействия.

Отдельно отметим, что, на наш взгляд, цель данного исследования не может быть достигнута в полной мере без обращения к типологическому подходу. Данный подход благодаря своей направленности на индивидуальность человека позволяет максимально широко и при этом абсолютно структурированно осуществить сравнение членов диады между собой с целью определения уровня различий субъектов каждой пары, то есть предоставляет возможность не только констатировать факт различия ее членов, но выявить степень гетерогенности диады, что немаловажно.

Именно поэтому в качестве *теоретико-методического подхода*, выбранного для исследования уровней гетерогенности, выступает типологическая модель Майерс–Бриггс. Данная модель, как было отмечено ранее, представляет собой одну из вариаций типологического подхода, и можно утверждать, что именно его специфика порождает возможность выделения целого ряда уровней гетерогенности в отношении диадического взаимодействия. Так как каждый личностный тип в этой модели четко структурирован и представлен четырехбуквенным кодом, соответствующим четырем парам ориентаций личности, то степень различия членов пары по их типам, то есть уровень гетерогенности диады, определяется достаточно легко. Более того, благодаря ясной структуре психотипа модель Майерс–Бриггс позволяет выделить наибольшее количество степеней гетерогенности, а именно пять – от 0 до 4 – по числу потенциальных совпадений личностных ориентаций в типе.

Следует также отметить, что в зависимости от количества различающихся ориентаций в типах членов диады степень гетерогенности (СГ) можно обозначить в процентах (см. табл. 1).

Таблица 1
Определение степени гетерогенности диады

Количество различающихся ориентаций в личностных типах членов диады	0	1	2	3	4
Степень гетерогенности диады, %	0	25	50	75	100

Соответственно, основная *гипотеза* исследования предполагает, что увеличение степени гетерогенности в диаде изменяет степень выраженности ряда характеристик диадического взаимодействия. В связи с этим выдвигается ряд *гипотез* о влиянии увеличения степени гетерогенности на время и качество выполнения задания, количество сбоев в процессе его выполнения, удовлетворенность взаимодействием, а также на субъективные оценки его сложности, удобства темпа и ясности объяснений.

Стратегический план исследования – экспериментальный. В качестве независимой переменной выступают уровни гетерогенности, в качестве зависимой – особенности диадического взаимодействия.

Методы

Выборка

Выборку исследования составили 100 студентов Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова, объединенных в 50 пар таким образом, что для каждого из 5 уровней гетерогенности было выделено по 10 диад.

Процедура

Процедура проведения эксперимента состояла из трех этапов. На первом этапе определялся личностный тип участников эксперимента. В этих целях использовался опросник MBTI (Myers–Briggs Type Indicator), широко представленный в рамках типологического подхода. Результаты, полученные с помощью данного опросника, дополнительно проверялись и уточнялись посредством проведения так называемого биографического интервью, так же как и MBTI, направленного на определение психотипа. В итоге для каждого испытуемого был установлен тип его личности. В ходе эксперимента ему соответствовал *четырехбуквенный код*, который отражал сочетание четырех пар личностных ориентаций по методике MBTI Майерс–Бриггс.

Далее на основе этого кода участники эксперимента были объединены в диады таким образом, чтобы степень совпадения их четырехбуквенных кодов варьировала от 0 (максимальная гетерогенность типов) до 4 (максимальная гомогенность). Таким образом было выделено 5 видов диад, отличающихся по степени гетерогенности их членов. Число пар в каждой такой подгруппе равнялось 10. Кроме этого, подбор и распределение участников эксперимента происходили таким образом, чтобы в каждой их этих пяти групп противоположные ориентации в структуре личностных типов были представлены в равной степени. Например, во всех типах выборки представителей с экстравертированной ориентацией было приблизительно столько же, сколько участников эксперимента с преобладанием интроверсии в психотипе.

На втором этапе эксперимента диады решали задачу по сборке фигуры-танграма. При этом по жребию один из участников получал ее образец, а другой – ее составные детали в виде геометрических фигур. Между материалами партнеров, но не между ними самими находился экран, в силу чего взаимодействие носило преимущественно вербальный характер. Участники не имели права использовать жесты для описания фигур и способа их перемещения, однако иных ограничений, накладываемых на способ обсуждения задачи, не существовало. Цель данного ограничения заключалась в стимулировании вербальной активности участников эксперимента в процессе совместной деятельности, что особенно актуально в связи с тем, что, как правило, в условиях реальной жизни взаимодействие носит преимущественно вербальный характер.

На третьем этапе после завершения процесса сборки танграма члены диады заполняли разработанную для данного исследования анкету субъективных оценок характеристик диадического взаимодействия, а такие объективные характеристики взаимодействия, как время и качество выполнения задания и количество сбоев в работе, фиксировались экспериментатором.

Отдельно следует отметить, что фигура-танграм была отобрана в ходе предварительного исследования как вызывающая наибольшее количество разногласий между членами диады (см. рис. 1). Обилие геометрической терминологии приводило к тому, что участники эксперимента часто оперировали совершенно различными понятиями, обозначая их при этом одними и теми же словами. Так, участники эксперимента не только различным образом трактовали термины «вертикальные углы», «параллелограмм», но также некорректно использовали такие относительно простые понятия, как «катет» и «гипотенуза». Сходным образом в условиях реального взаимодействия за общедоступными обозначениями часто кроется весьма субъективное содержание, обсуждение которого представляется участникам диалога тривиальным и в силу этого бесполезным, несмотря на его объективную необходимость.

Кроме этого, специфика взаимного расположения фигур порождала риск частичного изложения информации, а также создавала сложности для полного контроля процесса взаимодействия. В ряде случаев одна и та же вербальная инструкция могла быть осмыслена несколькими способами, практическое воплощение которых было весьма реалистичным, и при этом неполное осуществление участниками эксперимента контроля над ошибками часто не приводило к их обнаружению. Подобные особенности взаимодействия, как правило, находят свои аналоги в условиях реального общения.

Рис. 1. Фигура-танграм, предъявляемая диадам.

Таким образом, вышеописанные эффекты позволяли приблизить диалог, порожденный экспериментальной ситуацией, к процессу естественного диадического взаимодействия.

Методы анализа данных

Статистическая обработка данных проводилась при помощи программы Exel (пакет программ Microsoft Office 2007). Применялся критерий Джонкира, являющийся непараметрическим аналогом дисперсионного анализа.

Результаты

Экспериментальное выделение пяти уровней гетерогенности на основе типологического подхода позволило выявить ряд каузальных взаимосвязей между степенью расхождения психотипов членов пары и характеристиками диадического взаимодействия. Кроме того, было обнаружено отсутствие влияния степени гетерогенности на ряд показателей. Так, можно сделать вывод о том, что гипотезы о влиянии увеличения степени гетерогенности на количество сбоев в работе и субъективные оценки сложности взаимодействия и удобства его темпа не нашли своего подтверждения.

При этом полученные данные соответствуют четырем выдвинутым гипотезам: о влиянии увеличения степени гетерогенности на время и качество выполнения задания, удовлетворенность взаимодействием и субъективную оценку ясности объяснений. Изменение данных характеристик взаимодействия в зависимости от степени гетерогенности диады представлено в таблице 1.

Таблица 2
Изменение выраженности характеристик взаимодействия в зависимости от степени гетерогенности диады (1 – максимальная выраженность характеристики, 5 – минимальная)

Характеристика	Степень гетерогенности, %				
	0	25	50	75	100
Время выполнения задания ($p < 0,01$)	4	3	2	1	5
Качество выполнения задания ($p < 0,05$)	3	5	2	1	4
Удовлетворенность взаимодействием ($p < 0,01$)	4	1	2	3	5
Субъективная оценка ясности объяснений ($p < 0,01$)	3	4	2	1	5

Примечания. Для каждой из четырех характеристик взаимодействия произведено ранжирование результатов всех исследуемых типов диад. Чем выше у группы диад с одной из пяти степеней гетерогенности значение данной характеристики, тем меньший рейтинг (от 1 до 5) ей присваивается. Неслучайность сопряженного изменения двух признаков оценивалась по критерию Джонкира (в скобках указан p-уровень значимости).

Время выполнения задания. При увеличении числа различий в личностных типах членов диад, иными

словами, при увеличении степени гетерогенности, время, необходимое парам для решения задачи, возрастает. Однако в случае полного расхождения личностных типов, то есть при максимальной гетерогенности (СГ – 100%), данный показатель резко падает и, более того, достигает своего минимального значения (см. рис. 2).

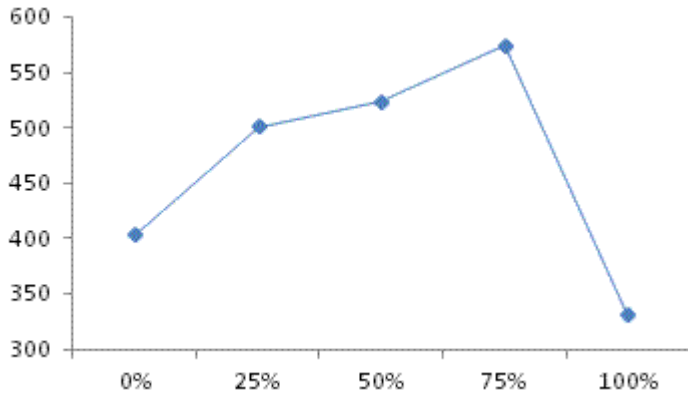

Рис. 2. Изменение времени, затрачиваемого на выполнение задания, в зависимости от степени гетерогенности диады.

Качество выполнения задания. Диады с тремя различиями в структуре психотипов (СГ – 75%) допускают в своей работе наименьшее количество ошибок и выполняют задание качественнее других типов пар. За ними по степени результативности следуют диады, члены которых отличаются друг от друга по двум типам ориентаций в личностном типе (СГ – 50%). Пары, обладающие идентичной структурой психотипа, то есть полностью гомогенные (СГ – 0%), занимают третье место по качеству выполнения задания. Полностью гетерогенные диады (СГ – 100%) испытывают еще большие трудности с решением задачи. Наибольшее же количество ошибок допускают пары, гомогенные по трем ориентациям психотипа (СГ – 25%) (см. рис. 3).

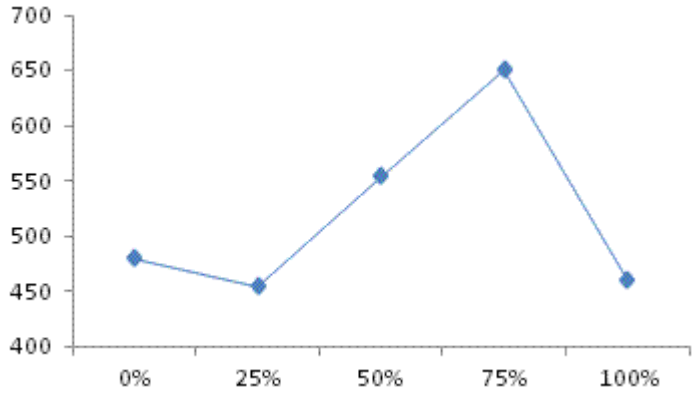

Рис. 3. Изменение качества выполнения задания в зависимости от степени гетерогенности диады.

Удовлетворенность взаимодействием. Диады, гомогенные по всем ориентациям психотипа, кроме одной (СГ – 25%), несмотря на самую низкую результативность, демонстрируют самый высокий уровень удовлетворенности взаимодействием. За ними следуют пары соответственно с двумя(СГ – 50%) и тремя (СГ – 75%) расхождениями в структуре типов их членов. Полностью гомогенные пары (СГ – 0%) по критерию удовлетворенности взаимодействием занимают предпоследнее место, а на последнем оказываются максимально гетерогенные диады (СГ – 100%) (см. рис. 4).

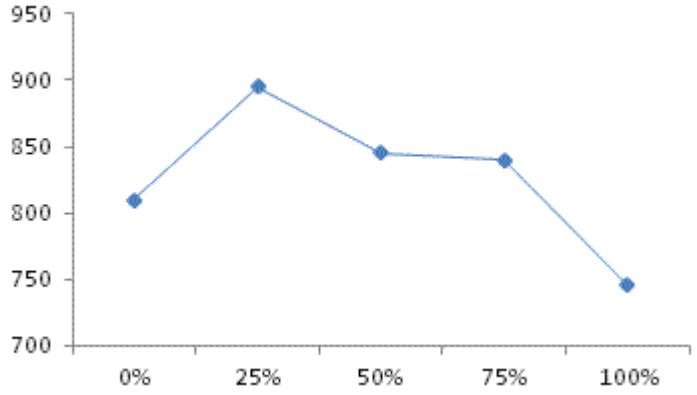

Рис. 4. Изменение удовлетворенности взаимодействием в зависимости от степени гетерогенности диады.

Субъективная оценка ясности объяснений. Наиболее ясными объяснения представляются парам с тремя различными ориентациями в личностных типах своих членов (СГ – 75%). Несколько менее понятным диалог представляется диадам с двумя различиями в психотипах (СГ – 50%). За ними следуют полностью гомогенные пары (СГ – 0%), далее – гомогенные диады с одним расхождением в структуре типов (СГ – 25%). Наименее ясным взаимодействие представляется максимально гетерогенным парам (СГ – 100%) (см. рис. 5).

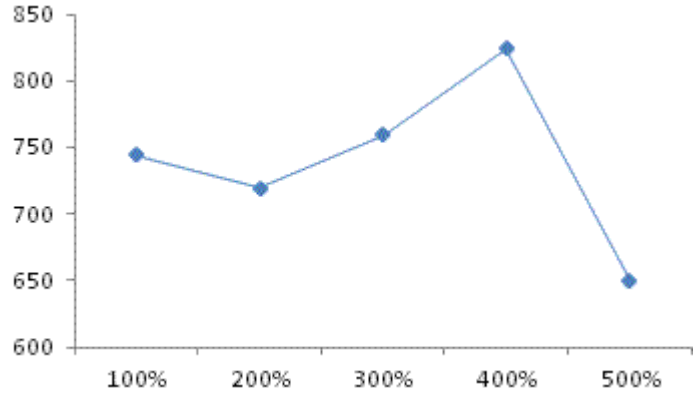

Рис. 5. Изменение субъективной оценки ясности объяснений в зависимости от степени гетерогенности диады.

Сбои в работе, удовлетворенность темпом взаимодействия, субъективная оценка сложности взаимодействия. Увеличение степени гетерогенности в диаде не влияет на количество возникающих в процессе работы сбоев, а также на субъективные оценки участников сложности совместной деятельности и удобства темпа взаимодействия.

Обсуждение

Влияние степени гетерогенности на показатели диадического взаимодействия

Степень гетерогенности не оказывает влияния на сбои в работе, удовлетворенность темпом взаимодействия, субъективную оценку сложности взаимодействия. Это позволяет сделать вывод о том, что вне зависимости от степени сходства членов диады их взаимодействие в любом случае будет сопряжено с некоторыми затруднениями, по своей выраженности субъективно одинаковыми для представителей диад любого типа.

Соответственно, подбор людей в диаду или ее переукомплетование с целью изменить уровень гетерогенности не позволит разрешить важную задачу сокращения количества сбоев в работе,

которые в некоторых случаях рассматриваются как не менее значимые показатели эффективности деятельности, чем конечные ошибки [Котик, Емельянов, 1993]. Несмотря на то, что во всех случаях под сбоями в работе понимается фиксируемое посредством структурированного наблюдения отступление членами диады от первоначально реализуемой ими стратегии при отсутствии выбора новой, каждый тип пар, по всей видимости, обладает собственным видом сбоев, зависящих от степени гетерогенности данной диады. Как показывают результаты проведенного в ходе исследования структурированного наблюдения, успешные в решении задачи пары больше времени уделяют именно обсуждению своих действий, что чаще вызывает у них затруднения, связанные с поиском верной интерпретации объяснений партнера. Менее успешные диады не стремятся к диалогу, допускают больше ошибок, в силу чего сбои в их деятельности порождаются необходимостью вносить исправления в выполняемое задание.

По-видимому, аналогичным образом субъективная оценка сложности совместной деятельности, одинаковая для всех типов диад, имеет в своей основе объективные специфические затруднения, проявляющиеся в диадическом взаимодействии вне зависимости от итоговой эффективности деятельности пар.

Таким образом, можно утверждать, что типологический подход не предоставляет возможностей для управления количеством сбоев в работе, степенью удовлетворенности темпом взаимодействия и не может быть использован для того, чтобы члены пары воспринимали задачу как обладающую заданным уровнем сложности. Данные характеристики, по всей видимости, находятся под влиянием иных факторов, с типологическим подходом напрямую не связанных. Тем не менее ряд иных особенностей диадического взаимодействия может быть задан или скорректирован требуемым образом в рамках данного подхода.

Интегральная характеристика особенностей диадического взаимодействия в зависимости от степени гетерогенности личностных типов

Диады, обладающие двумя различиями в структуре личностных типов (СГ – 50%), по сути, превосходят иные типы пар по комплексу характеристик взаимодействия в целом. Члены данных диад достаточно качественно справляются с поставленной задачей, легко достигают взаимопонимания и остаются удовлетворены совместной деятельностью. Однако таким парам все же требуется много времени для выполнения задания. Таким образом, можно сказать, что результаты диад этого типа являются оптимальными, так как отражают достаточно высокую степень выраженности почти всех параметров взаимодействия.

Более разнородные показатели характерны для диад с тремя различиями в структуре психотипов своих членов (СГ – 75%). Демонстрируя среднюю степень удовлетворенности и самый высокий показатель взаимного понимания, члены данных пар наиболее успешно справляются с выполнением задания. Иными словами, в диадах этого типа наблюдается некоторое расхождение между продуктивностью как показателем инструментальной сферы и удовлетворенностью как характеристикой эмоциональной сферы. Кроме этого, таким парам требуется наибольшее время для решения задач, что, однако, может быть компенсировано высоким качеством их работы.

Диады, имеющие одно расхождение в структуре личностных типов своих членов (СГ – 25%), несмотря на достаточно низкий уровень взаимопонимания и самое низкое качество выполнения задания, по сравнению с парами иных типов оценивают свое взаимодействие как наиболее интересное. Это единственный тип диад, в которых наблюдается такое значительное расхождение между результативностью и удовлетворенностью совместной деятельностью.

При этом следует отметить, что в соответствии с дополнительно используемой в исследовании шкалой субъективной оценки качества деятельности все типы диад, включая пары с одним расхождением в психотипах, оценили результативность выполнения задания объективно, так как ранжирование типов диад на основе оценки их деятельности экспериментатором совпадает с ранжированием диад с использованием субъективных оценок членами пары результативности взаимодействия. Соответственно, представители диад, гомогенных по всем ориентациям типа, кроме одной, остались удовлетворены совместной деятельностью, несмотря на осознаваемый ими неуспех.

Возможно, данный эффект связан с теми расхождениями в способах работы с информацией, принятии решений и т.д., которые были заложены комбинированием психотипов. В результате этого единственное различие в структуре психотипов членов диады выделяется подобно фигуре из фона, что и порождает их взаимный интерес друг к другу.

Полностью гомогенные диады (СГ – 0%) по всем исследуемым характеристикам взаимодействия занимают средние позиции: относительно быстро справляются с выполнением задания, демонстрируют среднее качество работы и оценивают взаимодействие как относительно ясное. Тем не менее, несмотря на удовлетворительные характеристики взаимодействия, в итоге совместная деятельность не представляется членам полностью гомогенных диад достаточно привлекательной.

Максимально гетерогенные пары (СГ – 100%) тратят наименьшее время на решение задачи, однако в конечном итоге результативность их взаимодействия оказывается низкой. Кроме того, по сравнению с иными видами диад пары этого типа наименее удовлетворены совместной деятельностью и отмечают, что им не удалось достичь взаимопонимания друг с другом. В силу того что совместная деятельность не приносит максимально гетерогенным диадам удовлетворения, а обсуждение задач не вносит ясности в поднятые вопросы, можно выдвинуть предположение о том, что члены таких диад, по сути, стремятся сократить время взаимодействия с целью избежать необходимости общения с партнером, от чего существенно страдает качество выполнения работы.

Весьма важным и интересным представляется также и тот факт, что в рамках типологического подхода существует еще одна модель изучения влияния гетерогенности на характеристики диадического взаимодействия, – это подход Д.У.Кейрси. Кейрси рассматривает меньшее количество уровней гетерогенности – 3 вместо описанных нами 5, так как использует не четыре пары биполярных характеристик, а две. Психотип в данной модели задается всего двумя значимыми ориентациями личности, а не четырьмя, как в используемой нами модели Майерс–Бриггс. Концепция Кейрси предполагает, что для каждого из четырех психотипов существует по одному «антагонистическому» типу и взаимодействие между такими членами диады носит напряженный характер [Кейрси, 2012].

Результаты нашего исследования показывают, что выделение 5 уровней гетерогенности вместо 3 открывают иной взгляд на проблему диадического взаимодействия: исчезает идея тотальной анагонистичности некоторых типов. В соответствии с концепцией Кейрси незначительные изменения в структуре психотипа не всегда изменяют тип личности, а значит, не могут оказать влияние на прежнюю систему взаимоотношений между членами диады. Проведенное нами исследование, наоборот, показывает, что подобные едва заметные перемены в структуре личностного типа в ряде случаев могут кардинально изменить характеристики диадического взаимодействия.

Так, по Кейрси в диаде, члены которой обладают, например, типами ENTJ и ESTP, совместная деятельность весьма эффективна, а взаимоотношения носят положительный характер. Данные нашего исследования полностью согласуются с этими предположениями. Однако в случае, когда, к примеру, члены диады обладают психотипами ENTJ и ISFP, по разработанной Кейрси схеме определения гетерогенности ее уровень является средним, а взаимоотношения между членами пары должны быть окрашены позитивно. Однако проведенное нами экспериментальное исследование показывает, что уровень гетерогенности в этом случае максимально высокий, а удовлетворенность взаимодействием, наоборот, минимальна.

Тем не менее противоречие между данными точками зрения оказывается разрешимым. По сути, речь идет о различной степени точности оценки гетерогенности. Использование трех ее уровней позволяет прогнозировать выраженность некоторых особенностей диадического взаимодействия, но не учитывает нюансы, которые могут коренным образом изменить характеристики деятельности пары. Очевидно, что использование пяти уровней гетерогенности открывает возможность получить более точные прогнозы для особенностей диадического взаимодействия, а также позволяет по изученным нами универсальным характеристиками определить сильные стороны в деятельности любой пары. Соответственно, именно классический вариант типологического подхода, в котором значимыми для типа личности являются все четыре ориентации, а не две, позволяет наиболее полно исследовать особенности диадического взаимодействия.

Выводы

По сравнению с гомогенными и гетерогенными командами, диады с точки зрения основных характеристик взаимодействия обладают рядом отличий. Во-первых, в диадах в отличие от команд минимальный уровень гетерогенности не приводит к выраженной удовлетворенности совместной деятельностью. Во-вторых, максимальный уровень гетерогенности не связан с высокой результативностью пар. Более того, качество выполнения задания в этом случае оказывается, скорее, низким, в то время как в гетерогенных командах результативность, наоборот, высока.

Однако следует отметить, что тенденция положительного влияния гомогенности на удовлетворенность и гетерогенности на результативность в диадическом взаимодействии сохраняется и проявляется применительно ко всем оставшимся уровням гетерогенности, то есть в диапазоне от одного до трех различий в структуре личностных типов. Так, почти полностью гомогенные диады с одним различием в структуре типов своих членов (СГ – 25%) рассматривают взаимодействие как наиболее интересное, а практически гетерогенные пары с одной одинаковой ориентацией в типах (СГ – 75%) выполняют задания наиболее качественно. Достоинства этих типов диад объединяют в себе пары с равным весом противоположных и идентичных ориентаций в психотипе, то есть диады с двумя совпадающими и двумя различающимися ориентациями в типах своих членов (СГ – 50%).

Иными словами, можно утверждать, что в отношении влияния гетерогенности на характеристики диадического взаимодействия, выстроенного на основе типологического подхода, решающим значением обладают уровни неполной, но при этом достаточно выраженной гетерогенности, соединяющие в себе возможности как для сходного, так и для различного восприятия мира членами диады.

Кроме этого, следует отметить, что результаты, полученные в данном исследовании, позволяют говорить о том, что ни максимальная гетерогенность, ни максимальная гомогенность, как правило, не могут обеспечить наибольшую выраженность какой-либо из описанных характеристик диадического взаимодействия. По сути, с возрастанием степени гетерогенности такие его характеристики, как время и качество выполнения работы, удовлетворенность взаимодействием и субъективная оценка взаимопонимания, изменяются нелинейно. Иными словами, выраженность таких особенностей диадического взаимодействия не возрастает постепенно вместе с повышением степени различий в паре, а вместо этого то увеличивается, то уменьшается.

Можно утверждать, что в отношении влияния гетерогенности на характеристики диадического взаимодействия, выстроенного на основе типологического подхода, решающим значением обладают уровни неполной, сбалансированной гетерогенности, степень выраженности которой составляет 25–75%.

Таким образом, на модели диадического взаимодействия применение типологического подхода в отношении гетерогенности действительно позволяет эмпирически выделить спектр ее уровней, значимость которых в свою очередь проявляется в их влиянии на ряд важнейших характеристик совместной деятельности.

Результаты проведенного исследования позволяют расширить возможности типологического подхода в отношении таких сфер, как комплектование и диагностика диад. Взаимосвязи, полученные при изучении гетерогенности с позиции типологического подхода, позволяют оптимальным образом в соответствии с имеющимися целями осуществить комплектование диад, более точно диагностировать проблемы уже существующих пар, а также в наибольшей степени раскрыть их потенциал. Иными словами, полученные результаты позволяют расширить сферу применения типологического подхода, а также более полно раскрыть эффекты, связанные с реализацией принципа гетерогенности, что важно не только с теоретической, но и с практической точки зрения.

Выражение признательности
Выражаю признательность научному руководителю, доктору психологических наук, профессору Жукову Юрию Михайловичу за помощь в подготовке статьи.

Литература

Адизес И.К. [Adizes I.K.] Идеальный руководитель. М.: Альпина Паблишер, 2012.

Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. (Ред.). Управление персоналом. М.: Юнити, 2009.

Белбин М. [Belbin R.M.] Типы ролей в командах менеджеров. Москва: Kievits, 2007.

Бриггс Майерс И., Майерс П. [Briggs Myers I., Myers P.] MBTI: определение типов. М.: Бизнес Психологи, 2010.

Геллерт М., Новак К. [Gellert M., Nowak C.] Все о командообразовании. М.: Вершина, 2006.

Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008.

Кейрси Д. [Keirsey D.] Пожалуйста, пойми меня – II. М.: Черная Белка, 2012.

Котик М.А., Емельянов А.М. Природа ошибок человека-оператора. М.: Транспорт, 1993.

Крюгер В. [Krüger W.] Руководство командой. М.: Омега-Л, 2006.

Маргерисон Ч. [Margerison C.] «Колесо» командного управления. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2004.

Пригожин И., Стенгерс И. [Prigogine I., Stengers I.] Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. М.: ЛКИ, 2008.

Юнг К.Г. [Jung C.G.] Психологические типы. М.: Прогресс-Универс, 2003.

Ярошевский М.Г., Юревич А.В., Аллахвердян А.Г. Программно-ролевой подход и современная наука. Вопросы психологии, 2002, No. 6, 3–18.

Briggs Myers I. Introduction to Type: A Description of the theory and applications of the Myers–Briggs type indicator. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1987.

Cosier R.A., Schwenk C.R. Agreement and thinking alike: Ingredients for poor decisions. Academy of Management Executive, 1990, 4(1), 69–74.

Donnellon A. Team Talk: The power of language in team dynamics. Cambrige, MA: Harvard Business School Publishing, 1996.

Gimeno J., Jeong E. A structural balance theory of alliance formation: Competition and cooperation in the global airline industry. Toronto: INSEAD, 2001.

Lyons R.S., Sayer A.S. Longitudinal dyad models in family research. Journal of marriage and family, 2005, 67(4), 1048–1060.

Kraiger K., Kirkpatrick S. An empirical evaluation of three popular training Programs to improve interpersonal skills. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture, 2010, 1(1), 60–73.

Myers I., Kirby J.K. Introduction to type. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1995.

Triandis H.C., Hall E.R., Ewen R.B. Member heterogeneity and dyadic creativity. Human Relations, 1965, 18(1), 33–35.

Vogt S., Weesie J. Social support among heterogeneous partners: an experimental test. Journal of Economic

Interaction and Coordination, 2006, 1(2), 215–232.

Wise L.R., Tschirhart M. What diversity research can tell us about heterogeneity and work performance. Proceedings: Workplace Diversity: A Research Perspective on Policy and Practice, Brussels, 2000. pp. 124–138.

Wood W. Meta-analytic review of sex differences in group performance. Psychological Bulletin, 1987, 102(1), 53–71.

Поступила в редакцию 11 сентября 2012 г. Дата публикации: 22 февраля 2013 г.

Сведения об авторе

Русакова Мария Сергеевна. Аспирант (2013), кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11, стр. 9, 125009 Москва, Россия
E-mail: psy.maria@mail.ru

Ссылка для цитирования

Стиль psystudy.ru
Русакова М.С. Типологический подход к диадическому взаимодействию и принцип гетерогенности. Психологические исследования, 2013, 6(27), 11. http://psystudy.ru

Стиль ГОСТ
Русакова М.С. Типологический подход к диадическому взаимодействию и принцип гетерогенности // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 27. С. 11. URL: http://psystudy.ru (дата обращения: чч.мм.гггг).
[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

Адрес статьи: http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n27/779-rusakova27.html

К началу страницы >>