

**Взаимосвязь гетерогенности и особенностей диадического взаимодействия**

***Русакова Мария Сергеевна***

*Аспирант*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет  
психологии, Москва, Россия  
E-mail: psy.maria@mail.ru*

Принцип гетерогенности является одним из ведущих принципов командообразования [1, 4, 5] и подразумевает максимальное различие членов команды между собой по существенным для командной деятельности персональным свойствам [3], что, как показывают многочисленные исследования, повышает эффективность команд [3]. Однако при этом остаются неизученными два достаточно важных вопроса. Во-первых, неясно, применимы ли результаты, полученные в исследованиях совместной деятельности в командах, к взаимодействию в диаде. Во-вторых, традиционно при описании командной деятельности изучаются эффекты, связанные лишь с наличием или отсутствием гетерогенности. Мы же считаем целесообразным выделить именно уровни гетерогенности, так как это позволит создать возможности для более вариативного комплектования диад и более полного анализа их деятельности.

Именно поэтому целью данного исследования является установление взаимосвязей между уровнем гетерогенности и особенностями диадического взаимодействия. Объектом исследования выступают диады, предметом – взаимосвязь уровня гетерогенности и особенностей диадического взаимодействия.

В качестве теоретико-методического подхода, выбранного для исследования уровней гетерогенности, выступает типологическая модель Майерс–Бриггс [2], позволяющая в отличие от иных моделей выделить наибольшее количество уровней гетерогенности, а именно пять. Логика выделения данных уровней заключается в сравнении типов членов диад между собой. В силу того, что каждый тип образован четырьмя ориентациями, носящими биполярный характер, пять уровней гетерогенности выделяются при варьировании сочетания типов членов диады от полного сходства до полного различия.

Основная гипотеза исследования предполагает, что увеличение степени гетерогенности в диаде изменяет степень выраженности ряда характеристик диадического взаимодействия. В связи с этим выдвигается ряд гипотез–следствий 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. Выборку исследования составили 100 студентов, объединенных в 50 пар таким образом, что для каждого из 5 уровней гетерогенности было выделено по 10 диад.

Процедура проведения исследования предполагала два этапа. На первом этапе 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.

Отдельно следует отметить, что фигура-танграм была отображена в ходе предварительного исследования как вызывающая наибольшее количество разногласий между членами диады. Обилие геометрической терминологии приводило к тому, что участники часто оперировали совершенно различными понятиями, обозначая их при этом сходными словами. Специфика взаимного расположения фигур порождала риск частичного изложения информации, а также создавала сложности для полного контроля процесса взаимодействия. Данные эффекты позволяли приблизить диалог, порожденный экспериментальной ситуацией, к процессу естественного диадического взаимодействия.

На втором этапе 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.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы.

1. Увеличение степени гетерогенности в диаде не влияет на количество возникающих в процессе работы сбоев, удовлетворенность темпом взаимодействия, а также на субъективную оценку сложности совместной деятельности, что позволяет сделать вывод о том, что вне зависимости от степени сходства членов диады их взаимодействие в любом случае будет сопряжено с некоторыми затруднениями.

2. Увеличение степени гетерогенности влияет на такие характеристики диадического взаимодействия, как время и качество выполнения задания; удовлетворенность взаимодействием; субъективная оценка ясности объяснений партнера. При этом важно отметить, что данная связь носит нелинейный характер. Так, были установлены следующие основные закономерности.

а) Чем более гетерогенной является диада, тем больше времени она затрачивает на выполнение задания. Однако максимально гетерогенные диады представляют собой исключение: они выполняют задание наиболее быстро по сравнению с диадами иных типов.

б) Диады с высоким, но не максимальным уровнем гетерогенности оценивают процесс взаимодействия как наиболее ясный и выполняют задания качественнее других пар.

в) Наименее ясным взаимодействие представляется диадам с низким, но не минимальным уровнем гетерогенности. Они выполняют работу менее качественно, чем другие пары, но при этом в наибольшей степени удовлетворены взаимодействием. С наименьшим же интересом к взаимодействию сопряжен максимальный уровень гетерогенности диад.

Таким образом, полученные результаты позволяют более полно раскрыть эффекты, связанные с реализацией принципа гетерогенности, что важно не только с теоретической, но и с практической точки зрения.

## Литература

*Конференция «Ломоносов 2012»*

1. Белбин М. Типы ролей в командах менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу. Лондон-Роттердам-Москва: Kievits, 2007.
2. Бриггс-Майерс И., Майерс П. MBTI: определение типов. У каждого свой дар. М., 2010.
3. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008.
4. Ярошевский М. Г., Юревич А. В., Аллахвердян А. Г. Программно-ролевой подход и современная наука. М: Вопросы психологии, 2002, 6. С. 3-18.
5. Keirse D. Personology. Prometheus Nemesis Book Company, Del Mar, CA, 2010.

**Слова благодарности**

Выражаю благодарность научному руководителю Жукову Юрию Михайловичу за помощь в подготовке тезисов.