

ТЕМА 2. СОЦІАЛЬНІ ГРУПИ

- 1.1. Поняття про групи.
- 1.2. Міжособистісні стосунки у групі.
- 1.3. Психологічна сумісність і конфлікт у міжособистісних стосунках.

Людина живе, розвивається і діє у групі. У колективі й під його впливом відбувається становлення особистості — складається її спрямованість, формуються суспільна активність, воля, створюються умови для саморегуляції та розвитку здібностей. Проте не кожному спільності людей, у яку входить особистість, можна назвати колективом. Потрібно розрізняти поняття “група” і “колектив”. Групою можна назвати будь-яке об’єднання людей незалежно від того, якого характеру зв’язки виявляються між її членами. Групи можна поділити на великі та малі, реальні, умовні, офіційні, неофіційні та референтні.

Великі та малі групи можуть бути реальними або умовними. Реальні групи — це об’єднання людей на ґрунті реальних стосунків — ділових чи особистісних. Так, реальною групою є учнівський клас, сім’я, коло знайомих тощо.

Умовна група об’єднує людей за якоюсь умовною ознакою — віком, статтю, національністю та ін. Члени умовної групи не підтримують між собою реальних контактів і навіть можуть не знати один одного.

Офіційна (формальна) група створюється як структурна одиниця на підставі штатного регламенту, інструкцій та інших документів. Формальними є студентська група, сім’я, військовий підрозділ, виробнича бригада. Ділові стосунки між її членами визначаються посадовими обов’язками кожного й регулюються певним розпорядником.

Неофіційна група — це спільність людей, що виникла нерегульованим шляхом, стихійно на підставі спільності інтересів її членів, симпатій, єдності поглядів і переконань чи з інших мотивів. Так, неофіційними є групи осіб, що приятелюють між собою, шанувальники туризму, рибалки тощо.

Референтна (еталонна) група — це реально існуюча чи уявна група, погляди, норми та цінності якої є взірцем для особистості, і за ними вона формує свої життєві ідеали, звиряє дії та вчинки. Особистість може бути членом групи, яка водночас постає для неї як референтна. За цих умов гармонізуються стосунки з групою, створюються психологічно комфортні умови для успішного розвитку особистості в певному напрямі.

Референтна група іноді існує для особистості поза реальною, якщо вона зорієнтована на ідеали, цінності, погляди іншої групи. Тоді еталоном для неї є інший взірець. Такий стан може істотно позначитися на внутрішньоколективних стосунках, ускладнювати взаємини членів групи. Якщо у людини кілька референтних груп, це породжує у неї конфліктні стани.

Об'єднання людей у реальні групи може ґрунтуватися на спільності їхньої діяльності, зумовленої єдністю потреб, інтересів, прагненням досягти якихось значущих результатів. Вищою формою організації групи є колектив.

Колектив — це група людей, які об'єднані спільною діяльністю та мають єдині цілі, підпорядковані цілям суспільства.

Істотною ознакою колективу є суспільна значущість цілей та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів. Це дає підстави розглядати колектив як найважливішу клітинку суспільного організму.

Виконання спільної соціально цінної та особистісно значущої діяльності сприяє встановленню та розвитку колективістських взаємин, формуванню колективізму як особливої якості особистості, що виявляє її солідарність з цілями та програмами діяльності колективу, готовність активно обстоювати їх.

Поведінка людини, що узгоджується з діями колективу, спрямована на їх підтримку, розцінюється як колективістська. Поведінка особистості може бути конформною. Конформність у поведінці виявляється в тому, що людина пасивно пристосовується до оточення, не виробляє власної активної позиції, а намагається поводитися відповідно до думки інших людей, пристосовуватися до їхніх вимог.

Конформізм — це така поведінка людини, яка характеризується зовнішньою відповідністю цілям колективу при внутрішньому розходженні з ними. Взаємовідносини окремих членів у групах і колективах складні й різноманітні. Вони можуть мати діловий характер, коли їх підґрунтям є співпраця, спільна участь у реалізації важливих виробничих справ, праці. Стосунки можуть бути особистісними, коли контакти між людьми встановлюються на ґрунті взаємних симпатій чи антипатій, доброзичливості чи ворожості. Кожна особистість у системі міжособистісних стосунків має свій статус, що визначається її особистісними якостями, популярністю, впливовістю.

Міжособистісні стосунки у групі. Важливим аспектом у життєдіяльності колективу, знання якого має важливе практичне значення для кожного, хто працює з людьми, є міжособистісні стосунки у групі. Ці стосунки неминуче виникають між членами колективу на ґрунті їхнього спілкування та взаємодії у процесі реалізації завдань, на виконання яких спрямовуються їхні зусилля. Цілі діяльності, її мотиви, організація дій співучасників визначають характер стосунків, що складаються. Міжособистісні стосунки мають складну структуру. У цій структурі діють не лише об'єктивні чинники (характер цілей, умови їх досягнення, особливості керівництва, стосунки, що склалися між членами групи), а й суб'єктивні (рівень свідомості та самосвідомості членів колективу, рівень їхніх домагань, індивідуально-психологічні особливості, здібності людей та ін.).

Основним методом дослідження взаємовідносин у колективі є спостереження. Воно дає можливість всебічно з'ясувати змістовний бік життя групи, її структуру, рівень розвитку, статус окремих членів.

Плідними при вивченні колективів є також різні форми анкетування, опитування, інтерв'ю, результати яких дають уявлення про цінності групи, думки її членів про різні аспекти життя певної спільноти.

Ефективним інструментом оперативного вивчення міжособистісних стосунків є запропонований американським психологом і мікросоціологом

Дж. Морено метод соціометрії. Засадовим стосовно нього є принцип синтонності емоційних потягів і симпатій, які виявляються у стосунках між членами групи і визначають їх характер. Процедура соціометричного дослідження полягає в тому, що кожному члену групи пропонується відповісти на запитання “З ким би ти хотів..?”. Воно може стосуватися будь-якої царини людських взаємовідносин. Критерії вибору можуть бути сильними та зорієнтованими на істотні психологічні якості особистості — її моральні принципи, силу характеру, вольові та інтелектуальні якості, наприклад: “З ким би ти пішов у розвідку?”, “До кого б ти звернувся по допомогу при розв’язанні конфліктної ситуації?” тощо. Критерії можуть бути слабкими, коли вони стосуються вибору партнера для розваг, відпочинку або ж для забезпечення психологічного комфорту. Такими можуть бути запитання “З ким би ти хотів проводити своє дозвілля?”, “З ким би ти хотів сидіти за однією партою?”. При цьому надається можливість виявити міру бажаності партнера, який обирається, через послідовний потрійний вибір за принципом: “дуже бажаний”, “бажаний”, “менш бажаний”. Результати одержаних виборів занотовуються у соціометричну матрицю й аналізуються шляхом підрахунку кількості виборів, зроблених щодо кожного члена групи.

Інформація може бути математично оброблена і виражена графічно у вигляді соціограми. Популярність членів групи, їх статус має такий характер: “зірки” — ті, кого обирають найчастіше; їм поступаються “бажані”, які мають по три–чотири вибори; менш популярних називають “малобажані” — один–два вибори; поза вибором залишаються “ізолювані”, з якими ніхто не виявляє бажання співпрацювати. Представники останньої підгрупи становлять собою контингент підвищеного соціально-психологічного ризику й потребують до себе особливої уваги та розуміння.

Проте результати соціометрії не є повністю інформативними і не завжди розкривають справжні мотиви, якими керуються члени групи, обираючи одних партнерів та ігноруючи інших. Модель групи як емоційно-психологічного утворення, що є засадовою щодо соціометричних досліджень, не дає змоги

належно проаналізувати міжособистісні стосунки людей на основі суспільно визначених норм, ціннісних орієнтацій, оцінок. У цьому зв'язку актуальною стає потреба з'ясувати мотиви, керуючись якими особистість здійснює свій емоційний (а також діловий) вибір, коли вона віддає перевагу одним членам групи і не приймає інших.

На думку А. Петровського [7], цей механізм можна позначити як мотиваційне ядро в міжособистісних стосунках. Експериментально доведено, що зміст мотиваційного ядра вибору партнера у структурі міжособистісних стосунків може правити за показник того рівня, якого досягла група у своєму розвитку як колектив. На початкових стадіях формування групи вибір характеризується безпосереднім емоційним забарвленням, а орієнтації вибору спрямовані переважно на зовнішні переваги партнера — зовнішню привабливість, манери, контактність та ін. Вибір у групах більш високого рівня розвитку здійснюється не лише на основі почуттів, що виникають при першому враженні, а й виходячи з оцінки глибших особистісних якостей, що виявляються у спільній діяльності, у значущих для особистості вчинках, світоглядних установах, переконаннях.

У структурі сформованих груп чітко виявляються ієрархії статусів їхніх членів, що визначаються різними соціально-психологічними чинниками. Найпопулярніші з них належать до підгрупи лідерів.

Лідер — це особистість, яка користується визнанням та авторитетом у групі й за якою група визнає право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях, бути організатором діяльності групи й регулювати взаємини в ній.

Лідер групи може бути офіційним, коли він призначається відповідно до регламенту штатного розпису й виконує покладені на нього функції керівника, і неформальним, що визнається групою стихійно за його високі якості та значущість тих ролей, які він реалізує в колективі та в інтересах колективу. Для колективу оптимальним вважається варіант, коли формальний лідер-керівник водночас є неформальним лідером. За цих умов його діяльність здійснюється максимально ефективно і найповніше виявляє психологічний потенціал групи.

У колективі за певних обставин часто виникають неофіційні групи, що так само висувають своїх лідерів, як це часто трапляється у шкільних класах. Якщо міжособистісні стосунки у групі підпорядковані загальній меті, то наявність лідерів неофіційних груп не тільки не заважає, а й допомагає колективу розв'язувати поставлені завдання. Якщо ж цілі діяльності окремих угруповань перестають бути підпорядкованими загальній меті, то колектив, по суті, перетворюється на конгломерат окремих груп, в яких не лише лідери, а й усі члени можуть вступати в антагоністичні міжособистісні стосунки. Педагогу важливо вчасно помічати ці процеси в колективі, щоб запобігати його руйнуванню та розпаду.

Психологічна сумісність і конфлікт у міжособистісних стосунках.

Міжособистісні стосунки складаються в реальних умовах життя та діяльності людей, у процесі їх взаємодії. На тому, як розвиваються стосунки, істотно позначаються різні об'єктивні чинники, що визначають успішність таких контактів або ускладнюють їх формування. Так, комфортні виробничі умови, забезпеченість необхідними засобами праці, чітка організація роботи неодмінно створюють сприятливі для взаємодії людей умови. Разом з тим важливий вплив на ефективність такої взаємодії справляє психологічний чинник — їх ставлення один до одного, психологічна та практична готовність до співпраці, індивідуально-психологічні особливості людей та ін. Найповніше суб'єктивний характер міжособистісних стосунків виявляється в сумісності людей.

Сумісність — це оптимальне поєднання якостей людей у процесі взаємодії, що сприяє успішному виконанню спільної діяльності.

У психології виокремлюють такі чотири різновиди сумісності: фізичну, психофізіологічну, соціально-психологічну та психологічну. Фізична сумісність виявляється в гармонійному поєднанні фізичних якостей двох або кількох людей, що разом виконують певну спільну діяльність. Наприклад, максимальна продуктивність фізичної праці можлива лише за умов, коли ті, хто разом її виконує, не поступаються один одному в силі та витривалості. Досить поширеними є критерії відбору за показниками фізичної сумісності у спорті

при комплектуванні команд (групування за ваговими категоріями у важкій атлетиці).

Засадовими щодо психофізіологічної сумісності є особливості аналізаторних систем, а також властивостей нервової системи. Цей різновид сумісності передбачає успішність взаємодії людей у тих видах діяльності, де чутливість у межах тієї чи іншої аналізаторної системи є вирішальною. Так, робота на конвеєрі потребує певного темпу виконання виробничих операцій від кожного працівника.

У разі невідповідності психофізіологічних характеристик когось із працівників процес порушується, а може і взагалі припинитися. Для двох контролерів спільна робота, пов'язана з розрізненням насиченості кольорів, буде неможливою, якщо у них гострота чутливості до кольорів буде різною. Ще більшого значення в межах цього різновиду сумісності набуває темперамент. Доведено, що найуспішніше взаємодіяти можуть два неоднакові темпераменти (холерик і флегматик, сангвінік і меланхолік), гірше — люди з однаковими темпераментами

(два холерики, два меланхоліки). Разом з тим, як зазначалося, у роботі, яка потребує рухливої нервової системи від усіх її учасників, протилежні темпераменти непридатні.

Соціально-психологічна сумісність передбачає взаємини людей з такими особистісними властивостями, які сприяють успішному виконанню соціальних ролей. У цьому разі необов'язковою має бути схожість характерів, здібностей, але обов'язковою — їх гармонія. Життєвий досвід показує, що контакти встановлюються швидше й виявляються міцнішими у людей з рисами характеру, що доповнюють одна одну: одна людина — запальна та імпульсивна, інша — спокійна, поміркована, хтось є теоретиком, а дехто — практиком тощо. Проте це не означає, що сумісними виявляються лише люди з протилежними рисами. Сумісність можлива і в разі збігу рис характеру чи інших особистісних якостей, проте ймовірність руйнування спільноти за цих обставин вища.

Психологічна сумісність передбачає спільність поглядів, переконань, соціальних і моральних установок, цінностей, ставлень. Усе це найбільше духовно зближує людей. Психологічна сумісність, яка на них базується, — це вищий інтегративний рівень сумісності людей, яка характеризує глибокий, змістовий бік взаємодії та зумовлює її ефективність.

Відсутність сумісності у групі людей, включених у виконання суспільно чи особистісно значущої діяльності, за певних умов може спричинитися до конфлікту.

Конфлікт — це суперечність, що виникає між людьми у зв'язку з розв'язанням тих чи інших питань соціального чи особистого життя. Стан конфлікту характеризується гострими негативними емоційними переживаннями його учасників. Конфлікт може виявитися на рівні свідомості окремо взятої людини — це внутрішньоособистісний конфлікт, а також у міжособистісній взаємодії та на рівні міжособистісних групових стосунків.

Внутрішньоособистісний конфлікт виникає тоді, коли спостерігається сутичка рівних за силою та значущістю, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, потягів у однієї й тієї самої людини (наприклад, необхідність дотримати дане слово та неможливість зробити це через зваби, утриматися від яких особистість не в змозі).

Міжособистісний конфлікт спричиняється ситуацією, в якій члени групи прагнуть до несумісних цілей або керуються несумісними цінностями чи нормами, намагаючись реалізувати їх у спільній діяльності. Конфлікт може виникнути при розподілі функціональних обов'язків між членами групи чи при обговоренні шляхів досягнення спільної мети діяльності.

Міжгруповий конфлікт спостерігається там, де гострі суперечності виявляються у стосунках між окремими соціальними групами, що мають на меті власні інтереси, причому своїми практичними діями перешкоджають одна одній. До такого конфлікту можуть призвести шпигунство, суперництво у боротьбі за зони впливу тощо.

Суперечності в міжособистісних стосунках не завжди спричинюються до конфлікту: чимало з них розв'язуються шляхом домовленості, досягнення консенсусу. У групах і колективах, які вже сформувалися і члени яких мають достатній досвід спільного співжиття, суперечності виникають не так часто, як у новоутворених. Це пов'язане з тим, що завдяки взаємопізнанню та взаємній адаптації досягається такий рівень сумісності членів, коли небезпека розв'язання конфлікту зводиться до мінімуму. У групах і колективах, що перебувають у стадії становлення та розвитку, суперечності часто завершуються конфліктами. Причинами цьому можуть бути психофізіологічна та соціально-психологічна несумісності, важкий характер окремих членів, завищена самооцінка тощо. В особистих взаємовідносинах, що ґрунтуються на дружніх стосунках і спільності життєвих інтересів, несумісність рідко буває причиною конфліктів. Коли ж з якихось причин тенденції несумісності починають виявлятися у стосунках, взаємовідносини людей припиняються.

Дослідження сумісності при комплектуванні груп для виконання складної діяльності, пов'язаної з ризиком, має важливе значення для забезпечення її надійності та ефективності. Така робота виконується при підборі екіпажів для космічних польотів, груп альпіністів для сходження, виробничих груп, коли характер роботи потребує від її виконавців високого рівня узгодженості в діях і належних морально-вольових якостей.