**Психологія групи**

# Поняття про групу. Види груп

Увагу психології до законів формування соціальних груп викликало життя. Як завжди буває, в разі існування соціального замовлення з боку суспільства цю проблему почали швидко досліджувати. Що саме викликало інтерес суспільства? Як майже завжди це буває - війна... Перші спроби з'ясувати від чого залежить згуртованість колективу були здійснені ще на початку Першої світової війни. Найбільшого імпульсу дослідження цієї проблеми надала Друга світова війна. Безпосереднім приводом стало озброєння Військово-Повітряних Сил США важкими бомбардувальниками Б-17 та Б-24. Екіпажі цих “літаючих фортець” складалися з 10-12 осіб. Та потім з'ясувалось, що однакові за рівнем військової підготовки льотчики, штурмани, повітряні стрільці дуже по різному поводили себе під час вильотів, а саме: одні завжди виконували завдання, другі - в половині випадків, інші - ніколи. Мова не йде про боягузтво. Виявилось, що в першому випадку утворювався єдиний колектив, в другому, в складі екіпажу діяли декілька угрупувань, в третьому - кожний був сам за себе. Саме необхідність комплектування екіпажів бойових літаків із психологічно сумісних людей ініціювало розвиток досліджень в галузі психології малих груп.

*Група — це сукупність людей , які виділяються із соціуму завдяки наявності певних ознак (спільна професія, уподобання, погляди)*.

Загально прийнятою є класифікація груп *за статусом*:

* *формальні;*
* *неформальні.*

*Формальна* **-** група, що має склад, зафіксований у офіційних документах (бригада, екіпаж, відділ). *Неформальною* є група людей, що об'єднуються за уподобаннями нормами поведінки, інтересами. Типовий приклад: музичні та спортивні фани, дворові підліткові компанії.

За *характером взаємодії* розрізняють групи:

* *контактні;*
* *умовні.*

В *контактних* (реальних) групах взаємодія відбувається безпосередньо між членами групи. В *умовних* групах взаємодія між членами групи відбувається опосередковано (через газети, листи, виступи на радіо та телебаченні).

# Рівні розвитку групи

За *рівнем розвитку* розрізняються такі групи:

* *дифузні*;
* *асоціації*;
* *корпорації;*
* *колективи*.

Найнижча форма існування групи – дифузна. Найвища форма розвитку – колектив. В американській соціальній психології незалежно від наукової школи, під *дифузною* (від лат. diffusio — розлиття) *розуміють групу людей, які є випадково об'єднаними на короткий проміжок часу*.

*Асоціація* - це більш складне утворення.Це *група в якій відсутня діяльність яка її об'єднує, організація та управління. Ціннісні орієнтації членів асоціації проявляються в умовах групового спілкування.* В залежності від *соціальної спрямованості* домінуючих ціннісних орієнтацій асоціації розділяють на*просоціальні* та*асоціальні***.** В просоціальних асоціаціях домінують позитивні цінності (спільний перегляд кінофільмів чи відвідини виступів рок-груп). До асоціальних асоціацій відносяться групи, члени яких мають негативні ціннісні орієнтації (наприклад — футбольні фанати, які завжди готові вчинити бійку із уболівальниками команди суперників). Асоціальні асоціації можуть переростати у*корпорації.*

*Корпорація (лат. cоrроrаtіо — об'єднання) — організована група, що характеризується замкнутістю структури, максимальною централізацією та авторитарністю керівництва.* Як правило, корпорації протиставляють себе суспільству в цілому і окремим соціальним групам зокрема, на ґрунті захисту власних інтересів. Міжособистісні стосунки характеризуються як такі, де самоствердження одних членів корпорації відбувається за рахунок приниження почуття власної гідності їх партнерів по спілкуванню.

Найвища форма розвитку групи – колектив. *Колектив* (від лат. cоllесtivifous — збірний) *це група людей, що об'єднані загальною метою і які досягли високого рівня розвитку в ході соціально-значущої діяльності.*Для колективу є притаманним високий рівень згуртованості його членів, колективістське самовизначення, високий рівень авторитетності членів цієї групи одне для одного, спільні інтереси, ціннісні орієнтації, установки та норми поведінки.

Групові процеси в колективі мають кількарівневу структуру, ядром якої є *спільна діяльність*, що обумовлена соціально-значущою метою.

*Перший рівень структури* колективу утворює ставлення його членів до змісту та цінностей колективної діяльності, які об'єднують їх в єдине ціле.*Другий рівень структури* колективу визначається міжособистісними стосунками, які є опосередковані спільною діяльністю.*Третій рівень структури* колективу складається із міжособистісних стосунків опосередкованих ціннісніми орієнтаціями, що не пов'язані із спільною діяльністю. Цікаво, що закономірності, які діють на третьому рівні структури колективу, не завжди проявляють себе на другому і навпаки. Невипадково, фахівці із психології малих груп ввели такі поняття як *інструментальна* та *експресивна* функції групи **–** оскільки без введення до понятійного апарату цих змінних залишається незрозумілим, чому висновки що роблять члени групи на рівні дружніх стосунків (третій рівень) не завжди впливають на ефективність дій групи. Виявляється, що *інструментальна функція групи* визначає критерії успішного виконання спільної роботи (рівень кваліфікації, ставлення до роботи, до партнерів), а *експресивна функція* – визначає ставлення до членів групи за критерієм "подобається-не подобається). Таким чином, член групи може позитивно оцінювати як приємну доброзичливу, з почуттям гумору людину, яку зовсім не сприймає в ролі ділового партнера. Згадайте розповсюджений вислів управлінців: "Гарна людина – це не професія". Навпаки, оцінюючи високопрофесійні характеристики колеги, член колективу буде терплячим до його суто людських якостей, при умові, що від нього залежать результати спільної роботи.

# Групові процеси

Навіть високоорганізована (за результатами діяльності) група зовсім не обов'язково стає колективом. В цьому разі доцільно розглянути таке поняття як*"колективоутворення".* Цей процес переходу групи до більш високого рівня розвитку, обов'язково супроводжується низкою соціально-психологічних феноменів:

* підвищенням згуртованості та єдності колективу;
* формуванням колективістських форм поведінки та стосунків;
* ототожненням себе як члена колективу;
* орієнтацією на визнані колективом досягнення, норми поведінки та спілкування.

Найбільш цікавою ілюстрацією процесу колективоутворення є так звані групи "соціально-перцептивного тренінга ділового спілкування". Ці навчальні форми спираються на особливі, колективоутворюючі ефекти, що викликають активізуючий вплив групи на її членів з метою розвитку в них колектвістських якостей. В цьому разі, взаємодія, що відбувається в тренінговій групі, призводить до активізації одним суб'єктом спілкування іншого, пробуджуючи його зустрічну активність. Члени тренінгової групи працюючи в екстремальних за рівнем нервового навантаження умовах, змушені вчитись розглядати свою позицію неупереджено, безвідносно того, що в захисті власної точки зору у звичайної "тобто нетренованої людини" спочатку спрацьовують емоції, а вже потім-логіка. Тобто, при оцінці власної позиції на першій стадії тренінгу завжди діють*механізми "психологічного захисту",* які дозволяють усвідомити лише те, що не суперечить самооцінці. Кажучи інакше, механізм психологічного захисту – це своєрідний фільтр, що не пропускає у свідомість індивіда ті оцінки, які розходяться із його "Я-концепцією" ("Я-концепція" – це відносно стійка система уявлення індивіда про себе, на базі якої він формує свої стосунки із оточуючим його світом; це певний кут зору під яким індивід оцінює власні вчинки). Тож, під час проведення тренінгу, його учасники звикають в оцінці особисто-значущих ситуацій використовувати так звану "метапозицію". Слухачі тренуються оцінювати власні вчинки с позиції сторонньої, неупередженої людини. "Знімаючи" емоційно-афективний компонент самооцінки, член малої Т-групи починає розглядати свої дії такими як вони є, а не такими як хотілося їх бачити. Отже, без непрямого впливу неформального лідера групи її членам дуже важко визначитись в тому, які саме норми поведінки, а пізніше і традиції, мають бути притаманні їх групі.

Позитивні традиції формуються в групі в разі, якщо неформальний лідер чітко, хоча, можливо, неусвідомлено виконує свої функції. Які ж це *функції*?

*Перша* й можливо найголовніша **–** *визначення головної мети, що стоїть перед групою та шляхи їх досягнення.* Засвоєння та використання цієї функції — головна відмінність неформального лідера від того, хто безпідставно претендує на його статус. Досить часто серед претендентів виступають так звані "генератори ідей" — індивіди, які дають цікаві, а можливо й блискучі пропозиції чим саме має займатися неформальна група. Але їх головна проблема полягає в тому, що вони ніколи не пропонують конкретні шляхи реалізації своїх задумів. Тому, досить часто, лише у власній "Я -концепції" такі індивіди оцінюються як лідери, оскільки група їх такими не вважає.

*Друга функція неформального лідера, яка багато в чому визначає характер його стосунків із членами групи — точна оцінка членів колективу та їх можливостей.* Справжній лідер добре розуміється на людях і підбирає членам групи посильні для них доручення. Якщо це можливо, то ці доручення значною мірою можуть відповідати уподобанням та інтересам виконавців. Звичайно, це є ідеальний варіант. Значно поширенішою є ситуація, коли члени групи претендують на виконання престижних, але необтяжливих обов'язків, ухиляючись від чорнової роботи. Можливий і інший варіант: претензії членів групи із завищеною, нереалістичною самооцінкою. Оскільки вони ставляться до себе некритично, то щиро переконані у власному праві на престижні види діяльності. При невиконанні доручення завжди підшукуються зовнішні причини невдачі й ніколи не визнається власна відповідальність. Таким чином, неформальний лідер має чітко знати межі можливостей членів групи й розподіляти роботу у відповідності з їх реальними здібностями.

*Третя функція неформального лідера полягає в створенні психологічної безпеки для членів групи.* Це означає, що неформальний лідер ніколи, чи майже ніколи, прямо не критикує невдалі дії членів групи. Тобто в його оцінці домінує тенденція: "Непогано, але ж ти міг зробити це краще. Для цього всього-навсьго тобі треба зробити: перше..., друге..., третє... .Ти ж і сам все це добре знаєш і вмієш. От і роби на своєму звичайному рівні." Таким чином, критика не ображає почуття власної гідності виконавця й до того ж, в нього формується думка що дійсно і він сам знав як треба вірно зробити, просто ще не встиг довести справу до кінця. Тому виконавець не боїться помилитися, оскільки розраховує на підтримку лідера. Як що ж, ця функція у неформального лідера не розвинута то він може самоутверджуватись за рахунок критики дій членів групи, відшукуючи недоліки та упущення в їх роботі. В термінах психології маніпулювання така роль називається "Суддя- оцінник", коли на підлеглих постійно тиснуть загрозою низької оцінки виконаної ними роботи. При тому, що члени групи піддаються тискові маніпулятора й намагаються зайвий раз не псувати з ним стосунки, на ефективності роботи групи це вказується негативно. Це обумовлено прагненням членів колективу застрахуватися від критики в разі можливої невдачі і не ризикувати.

*Четверта функція неформального лідера - активізація діяльності всіх членів групи.* В цьому разі, неформальний лідер прагне допомогти самоствердитись членам своєї групи. Завдяки підтримці лідера члени колективу реалізуються як особистості в спільній діяльності. Він допомагає кожному "розкритися", посилити ті риси особистості, які до цього моменту перебували в неявному стані. Цілком можливо, що саме завдяки високому рівню вимог з боку лідера, які були "занурені" в атмосферу доброзичливості та активності, індивід досягає таких результатів в діяльності, які перетворюють його вже в зовсім іншу особистість, оскільки відчуття успіху стимулює людину на подальшу самореалізацію в цій діяльності.

Для того, щоб особистість неформального лідера була цікавою для членів групи, він має виступати носієм тих морально-етичних норм, на які вони зорієнтовані. Таким чином, на перший план виходить таке психологічне поняття як*референтність.* Це поняття ввів в науку американський психолог Г.Хаймен, який стверджував, що судження людей про себе багато в чому залежать від того, з якою групою вони себе співвідносять. Звідси,*референтність розуміється як особлива якість особистості, що визначається мірою її значущості для іншої людини чи групи людей.* Хоча референтність як ознака людини чи групи завжди існує лише в чиїйсь уяві (оскільки людина — носій референтності може й не бути такою для сторонніх для неї осіб), в ній зафіксована міра значущості даної людини чи групи в очах тієї чи іншої особи.

Специфіка референтності полягає в тому, що спрямованість індивіда на значущий для нього об'єкт реалізується з урахуванням того, як на це зреагують авторитетні для нього члени малої групи. Приклад: якщо пропозицію прогуляти лекцію висуває студент, який має середній статус в групі, то він завжди намагається врахувати позицію референтної особи чи навіть референтної групи.

*Референтна група — реальна або умовна група, з якою група співвідносить свої дії як з еталоном і на норми, цінності та оцінки якої вона орієнтується у своїй поведінці та самооцінці.* Як правило, референтна група виконує дві функції:

* *нормативну;*
* *порівняльну.*

*Нормативна* функція проявляється як джерело норм поведінки, соціальних установок та ціннісних орієнтацій індивіда. Ця функція відповідає на питання: "Що і як треба робити, щоб референтна група оцінила ваші вчинки позитивно." *Порівняльна* ж функція виступає в ролі еталона за допомогою якого людина може оцінити себе та інших. Кажучи інакше, ця функція референтної групи відповідає на питання: "Як ви виглядаєте у порівнянні з членами референтної групи." Отже людина звикає оцінювати власну поведінку з точки зору того, наскільки це буде сприйнято авторитетною для неї групою. Референтні групи можна поділити на *"позитивні"* та*"негативні".* До "позитивних" референтних груп відносяться ті групи членом яких людина хотіла би бути. До "негативних" груп належать ті з них, з якими людина прагне уникнути будь якої схожості із членами цих груп. Наприклад: коли батьки погрожують підліткові, що коли він виросте то стане схожим на якогось бомжа з вулиці. Інколи в ролі членів референтної групи виступають представники умовної референтної групи (герої улюблених книжок, кінофільмів, ведучи популярних телепрограм, диск-жокеї РМ-радіо). Під час будь-якого контакту треба врахувати можливість того, що референтні, для одного індивіда групи, мають протилежне значення для іншого. Типовий приклад — так званий "конфлікт поколінь". В цьому разі, батьки посилаються на точку зору референтної (для себе) групи, не враховують нереферентності цієї групи для своїх дітей. Що цікаво, що ці ж діти, виступаючи руйнаторами батьківського стилю життя, через дванадцять-п'ятнадцять років, вже в ролі батьків прагнутимуть нав'язати своїм дітям нереферентні для них цінності.

Це характерне протиріччя обумовлене наявністю в будь якій малій групі (а не тільки в системі "батьки-діти") взаємодії двох тенденцій групової активності:*інтеграції* та*диференціації*. Вцьому разі,*інтеграція – це тенденція, що спрямована на зміцнення психологічної єдності членів групи, стабілізацію та впорядкування міжособистісних стосунків.* Ця тенденція є головною умовою збереження єдності групи у відповідності з певними нормами поведінки для тих, хто в неї входить. Тоді як друга тенденція, що носить назву*диференціація, проявляється в певній спеціалізації та виділенні пріоритетних ділових та емоційних стосунків в малій групі.* Члени малої групи неусвідомлено присвоюють певні рейтинги своїм колегам. З ким з них вони будуть спілкуватися частіше і з яких питань, а з ким – лише вимушено. В цьому разі людина звертає увагу на функціональні ролі та психологічний статус своїх партнерів по спілкуванню. Диференціація є стимулом для розвитку групи, але в той же час, занадто посилившись, може призвести до порушення дружних стосунків, що були притаманні членам неформальної групи. Не будьмо забувати, що неформальні групи об'єднуються за умов взаємного тяжіння індивідів один до одного. Коли ж дружні стосунки погіршуються група має багато шансів припинити своє існування. Співіснування цих протилежних тенденцій обумовлює нерівномірність процесу розвитку групи, що передбачає можливість "сходження" групи на біль високий рівень розвитку і, в той же час, містить в собі можливість деградації групи.

# Особистість і група

Одним з найважливіших показників, які характеризують групу є ступінь її*згуртованості. Згуртованість показує ступінь прихильності до групи її членів.* Як конкретні показники згуртованості розглядаються:

* *рівень взаємної симпатії* в міжособистійних стосунках — чим більше кількість членів групи подобається одне одному, тим більше її згуртованість;
* чим більша *кількість людей, які задоволені своїм перебуванням в групі* – тим вищий ступінь її притягнення.

Згідно поглядів "хрещених батьків" концепції групової згуртованості американських психологів К. Левіна, Л. Фестінгера, останній показник є підсумковим тих сил які утримують людину в групі. Група влаштовує людину до того часу поки вигода від перебування в групі значно перевищує незручності, які з цим пов'язані. З цієї точки зору, сили згуртованості визначаються порівнянням привабливості власної групи відносно інших. Тому критика члена цієї групи з боку тих, хто до неї не належить, не|має серйозного значення для його позиції. Лише в разі, коли людину перестає влаштовувати власний статус перебування в цій групі, вона робить висновок про необхідність покинути це угрупування.

Як правило, проблема виходу із групи постає перед людиною відразу, якщо не справдились її очікування відносно того, що вона отримає перебуваючи в складі групи (престиж, гроші, захист, тощо). Тобто мова йде про так звані *експектації* або*очікування.*

*Очікування – різновид неформального кодексу поведінки, яким мають керуватися члени малої групи.* Розрізняють два боки експектації:

1. право очікувати від партнерів такої поведінки, яка відповідає їх рольовій позиції (лідер чи аутсайдер);
2. обов'язок поводити себе відповідно до очікувань інших членів групи.

Проблема неприйняття групою деяких індивідів часто буває пов'язана саме із *груповими експектаціями*. Якщо новачок не знає норм поведінки в конкретній групі або свідомо їх ігнорує, то результат - його ізоляція в групі. Група виступає в ролі певного знаряддя тиску на індивіда, змушуючи його (під загрозою ізоляції) приймати ті цінності, які є нормативними саме в цій групі. Ці проблеми розглядаються в руслі дослідження*конформізму, що розуміється як схильність людини підкорятися тиску із боку групи.* Це знаходить свій прояв у зміні поведінки із метою догодити позиції більшості. Розрізняють*зовнішню* та*внутрішню конформність.*

*Зовнішня конформність* – демонстративне прийняття точки зору групи з метою заслужити її схвальну оцінку, а можливо, ухилитись від негативних санкцій. *Внутрішня конформність* – дійсне перетворення своїх поглядів як результат прийняття позицій оточення, що є більш обгрунтованою та об'єктивною. Згадаймо "Колектив завжди правий!" - провідне гасло макаренковської педагогіки. При всіх різновидах конформізму, головним є те, що він є засобом запобігання конфлікту між індивідом і групою шляхом прийняття нормативних цінностей групи. Залежність людини від групи змушує її шукати злагоди із останньою, підлаштовувати свою поведінку під еталони, що здаються їй чужими чи навіть ворожими.

Особливим різновидом тієї ж залежності від групи є так званий*нонконформізм – прагнення діяти всупереч позиції більшості, за будь-яку ціну відстоюючи протилежну точку зору.* Бажаючи бути яскравою непересічною особистістю, нонконформіст не помічає власної залежності від групи. Оскільки, спочатку має пролунати позиція більшості, після чого він прагне її заперечити. Таким чином, він змушений підлаштовуватись під групу.

Згідно з дослідженням С. Аша та Р. Крачтфілда *рівень конформності* залежить від декількох *змінних* величин.

*Перша з них – характерні особливості індивіда, що потрапив під груповий тиск:* вік, стать, освіта, рівень тривожності, самооцінка. Загальна закономірність – після 20-и років рівень критичності підвищується.

*Друга змінна – характеристики групи, що є джерелом тиску:* кількість осіб, ступінь згуртованості.

*Третя – закономірність, особливості стосунків індивіда із групою яка тисне на нього:* його статус в групі, ступінь прихильності до неї, рівень залежності від неї.

*Четверта змінна – зміст завдання:* наскільки індивід орієнтується в тому чи є позиція групи об'єктивно вірною.

Слід відрізняти одностайність в групі, що виникає як результат дії механізму конформізму, від групової єдності, яка виникає завдяки спільності самостійно спрямованих поглядів. Природній для будь-якої групи процес нормалізації стосунків передбачає взаємовплив її членів та знаходження загальноприйнятого компромісу. Невипадково поняття "колективістське самовизначення" виступає як альтернатива діаді "конформізм – нонконформізм". В цьому разі, відбувається вибіркове ставлення індивіда до впливів конкретної групи. Це проявляється в прийнятті ним одних і неприйнятті інших групових впливів — в залежності від його оцінок, переконань, ідеалів. Колективістське самовизначення віддзеркалює характерну для особистості, в розвиненому колективі, позицію. Вона ґрунтується на усвідомлені індивідом необхідності діяти у відповідності із власними ціннісними орієнтаціями та стосунками, що склалися в групі під час спільної діяльності.

Розглядаючи специфіку поведінки групи під час прийняття загальногрупових рішень, дослідники виділяють дві головні стратегії:*"коло"* та*"колесо".*

Для стратегії "коло" є характерним обговорення проблеми по колу, коли неформальний лідер діє в рівних з іншими умовах, не користуючись своїми повноваженнями. *Ця стратегія с оптимальною при розробці концепції чи програми, коли треба врахувати всі можливі варіанти розвитку подій і виробити вірний алгоритм дій.*

*Обов'язкова умова:* наявність значного часу для підготовки загальногрупового рішення яке проголошується наприкінці обговорення.*Головна вада:*неможливість використання в екстремальній ситуації, коли події змушують швидко приймати рішення.

Для стратегії "колесо" є характерним обговорення проблеми через неформального лідера, коли він в ролі головуючого керує обговоренням. *Ця стратегія плідна працює під час розв'язання екстремальних ситуацій, які потребують швидкого прийняття конкретних рішень.*

*Головна вада:* неможливість плідного використання при розробці стратегічної концепції, оскільки лідер позбавляє слова колег, які виступають із незнайомими йому чи незрозумілими йому рішеннями. Тому, при використанні стратегії "колесо" в стратегічному плануванні майже завжди за основу береться точка зору однієї людини - лідера як з позитивними так і з негативними компонентами побачити які він виявився не в змозі.

Підводячи підсумки, зауважимо, що знання психології малих груп дозволяє зрозуміти групу як одиницю суспільних стосунків і розкрити механізми перетворення із дифузної групи в колектив. Таким чином у менеджера, де б він не працював, з'являється можливість управління соціальними процесами як одним із напрямків оптимізації управління персоналом.