

СОЦІАЛЬНІ ГРУПИ І МІЖСОБИСТІСНІ СТОСУНКИ В ГРУПІ

ПЛАН

1. Основні параметри групи.
2. Класифікація груп.
3. Міжособистісні стосунки.
4. Групова сумісність.
5. Керівництво та лідерство в групі.
6. Групові конфлікти.

Література:

1. Психологія: Підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова, К.: Либідь, 2001. – С. 454– 467, 495 – 509.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн..2: Соціальна психологія груп. Прикладна психологія . – К.: Либідь, 2006. – С. 32 – 35, 114 – 133.
3. Загальна психологія: Підручник / О.В.Скрипченко, Л.В. Волинська, З.В. Огороднійчук та ін. – К.: Либідь, 2005. – С. 422 – 433.
4. Немов Р.С. Психология. В 3 кн. Кн.1 – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – С. 528 – 565.
5. Максименко С.Д. Загальна психологія: Навчальний посібник. – Київ: «Центр навчальної літератури», 2004. – С. 66 – 76.

1. Основні параметри групи.

Соціальна група — відносно стійка сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин, взаємовпливів і включених до типових форм діяльності. Шляхом соціально-психологічного аналізу досліджуються такі параметри групи, як її склад, структура, групові процеси, норми, цінності, санкції.

Таблиця 12. Параметри соціально-психологічного аналізу групи

Параметр	Характеристика
Склад групи	Чисельність, характеристика членів групи
Структура групи	Структура комунікацій, структура керівництва та підлеглих, емоційна структура, структура міжособистісних стосунків і т. ін.
Групові процеси	Процеси, що організують діяльність групи. Насамперед процеси групової динаміки, що відображають весь цикл життєдіяльності групи та її етапи: керівництво та лідерство, прийняття групових рішень, вироблення групових норм, формування структури групи
Групові норми та цінності	Певні правила, що встановлені, відпрацьовані та прийняті групою. Норми, що виконують регулятивну функцію і спираються на групові цінності

Перелік ознак для характеристики складу реальної групи залежить від типу її діяльності. Це стосується і структури групи. Існує кілька формальних ознак структури групи: структура комунікацій, структура керівництва, підлеглих та ін. Крім того, можна виділяти емоційну структуру групи, структуру міжособистісних стосунків та її зв'язок із функціональною структурою групової діяльності. При розгляді групи як суб'єкта діяльності аналіз структури групової діяльності має включати аналіз функцій кожного члена групи. Співвідношення цих двох структур є співвідношенням «неформальних» та «формальних» взаємин у групі.

Серед групових процесів треба виділити ті, які організують діяльність групи. Це насамперед процеси групової динаміки, що відображають весь цикл життєдіяльності групи та її етапи: утворення, функціонування, розвиток і розпад. Процесами групової динаміки вважаються керівництво та лідерство, прийняття групових рішень, утворення групових норм, формування структури групи, згуртованість,

проблемах відносин – треба з'ясувати головну, яка є стрижнем конфлікту: взаємна неприязнь, ділове суперництво або просто заздрість.

3. Треба знати, як розвивається конфлікт. Він проходить три стадії: виникнення напруженості у відносинах – передвісник конфлікту; взаємна неприязнь виходить назовні, починаються сутички, припиняються особисті відносини; вирішення конфлікту.

4. Необхідне уважне відношення до обох конфлікуючих сторін – «ініціатору» і «звинувачуваному». Треба з'ясувати, чого добивається ініціатор конфлікту – його цілі: ділові, самоствердження, амбіції, прагнення принизити іншу людину і т.д. Ініціатор конфлікту повинен запропонувати позитивне вирішення, а не тільки покаральне.

5. Потрібна правильна оцінка обох сторін. Треба знати психологічні механізми оцінки (про що написано вище). В конфлікті не повинно бути переможців, щоб конфлікт не розвинувся далі.

6. Не можна переоцінювати досягнення одних і недооцінювати досягнення інших. Не можна одних весь час заохочувати, інших карати, а третій просто не помічати

7. Особливу увагу треба проявляти до конфліктних осіб. В кожному колективі такі є, але потрібно не давати розцвісти їх злому началу.

інтересами, щоб задовольнити їх частково, й інша сторона робить те саме. Іншими словами, людина погоджується на часткове задоволення свого бажання і часткове виконання бажання іншої людини. Здатність до компромісу цінується, оскільки зменшує недоброзичливість і дозволяє відносно швидко вирішити конфлікт.

Типові випадки, в яких стиль компромісу найбільш ефективний:

- обидві сторони мають однакову владу і мають взаємовиключні інтереси;
- інші підходи до вирішення проблеми виявилися неефективними;
- задоволення бажання має для людини не дуже велике значення, і вона може дещо змінити поставлену на початку мету;
- компроміс дозволить зберегти взаємовідносини та отримати хоча б щось, ніж все втратити.

Компроміс часто є вдалим відступом чи навіть останньою можливістю прийти до будь-якого вирішення.

5. *Співпраця*. Цей стиль ґрунтується на переконаності учасників конфлікту в тому, що розбіжність в поглядах – це неминучий результат того, що у розумних людей є свої уявлення про те, що правильно, а що ні. При цій стратегії учасники визнають право один одного на власну думку і готові зрозуміти один одного, що дає їм можливість проаналізувати причини розбіжностей і знайти прийнятний для всіх вихід. Той, хто спирається на співпрацю не прагне досягти своїх цілей за рахунок інших, а шукає вирішення проблеми.

Для успішного використання стилю співробітництва необхідно затратити деякий час на пошук прихованих інтересів та потреб, для розробки способу задоволення справжніх бажань з обох сторін.

Такий підхід рекомендується використовувати в таких ситуаціях:

- вирішення проблеми дуже важливе для обох сторін, і ніхто не хоче повністю відмежуватись;
- є час попрацювати над проблемою, що виникла;
- опоненти хочуть поставити на обговорення деякі ідеї та попрацювати над їх вирішенням;
- обидві сторони мають однакову владу та не помічають різницю в положенні, щоб «на рівних» шукати вирішення проблеми.

Важливо зрозуміти, що кожен з цих стилів ефективний тільки в певних умовах і ні один з них не може бути виділений як найкращий.

Правила вирішення конфлікту:

1. Виявити предмет і джерело конфлікту. Часто буває підміна предмету в процесі конфлікту.

2. Не розширювати предмет конфлікту, скорочувати число претензій, особливо емоційного характеру. Не можна відразу розібратись у всіх

конфлікти, тобто всі ті процеси, які фіксують і забезпечують психологічні зміни, що відбуваються в групі під час її існування. Важливий аспект групової динаміки — це розвиток групи, його якісно специфічні рівні, особливості різних параметрів групової діяльності на кожному з цих рівнів.

Одним з важливих параметрів функціонування групи є групові норми. Це певні правила, відпрацьовані й прийняті групою. Поведінка членів групи здійснюється відповідно до групових норм, які виконують регулятивну функцію щодо діяльності групи. Норми тісно пов'язані з цінностями, бо всякі правила формулюються тільки на підставі відпрацювання певного ставлення до соціальних явищ, що зумовлене місцем групи в соціальному середовищі, її досвідом в організації певної діяльності. Групові норми та цінності – це певні правила, вироблені групою для забезпечення спільної діяльності її членів.

Цінності різних соціальних груп не завжди збігаються. Норми як правила, що регулюють поведінку та діяльність членів групи, спираються саме на групові цінності. Зміст норм групи включає в себе і загальнозначущі норми, і специфічні, відпрацьовані конкретною групою. Взаємини індивіда і групи можна зрозуміти лише за умови визначення, які норми групи він приймає, а які відкидає, і чому він робить такий вибір. Групові норми сприяють підвищенню стабільності групи, вони не тільки впливають на членів групи, а й становлять основу соціального контролю.

Соціальний контроль — це система засобів впливу суспільства та соціальних груп на людину з метою регуляції її поведінки відповідно до прийнятих норм. Соціальний контроль вирішує два завдання— підтримує стабільність соціальної структури та забезпечує її позитивний розвиток. Вплив соціального контролю найбільше відчувають особи, які демонструють поведінку, що не відповідає нормам або відхиляється від них. Залежно від типу таких відхилень група застосовує певні санкції до своїх членів. Групові санкції – це сукупність механізмів та засобів, за допомогою яких група впливає на своїх членів з метою дотримання ними існуючих норм та цінностей. Характер цих санкцій залежить од рівня розвитку групи. Санкції можуть бути двох типів — позитивні і негативні, вони застосовуються з метою забезпечення виконання норм.

Поведінка членів групи залежить від системи очікувань щодо виконання групових норм. Такі очікування (у соціальній психології вони мають назву експектацій — від англ. — очікування) — це різновид соціальних санкцій, що впорядковують систему взаємин і взаємодій у групі. На відміну від офіційних регуляторів поведінки в групі експектації мають неформалізований і не завжди усвідомлюваний характер. Вони характеризуються правом очікування від оточуючих поведінки, що відповідає їх груповому статусу, та обов'язком поводитися відповідно до обґрунтованих очікувань інших людей.

2. Класифікація груп.



Рис. 57. Класифікація соціальних груп

За безпосередністю взаємозв'язків групи можна поділити на умовні та реальні. *Умовні групи* об'єднуються за певною ознакою (стать, вік, рівень освіти, вид діяльності, національність та ін.) і включають у себе людей, які не пов'язані об'єктивною, реальною взаємодією. Люди, що утворюють цю спільноту, ніколи не зустрічаються і нічого не знають один про одного. Умовне абстрагування застосовується, зокрема, зі статистичною метою. *Реальна група* — це обмежена за розмірами спільність людей, яка існує у спільному просторі й часі та поєднується реальними стосунками взаємодії й спілкування.

Групи бувають великі і малі. *Велика група* — чисельні об'єднання, члени яких не перебувають у безпосередньому контакті, характеризуються здебільшого анонімністю спілкування і взагалі можуть не знати про існування один про одного. За певних обставин велика група може збігатися

- намагатися вирішити проблему негайно – небезпечно, оскільки відкриття та обговорення конфлікту може тільки ускладнити ситуацію.

В дійсності, відхід або відстрочка від вирішення конфлікту може бути досить вдалою та конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію.

2. Пристосування. Він означає те, що людина діє сумісно з іншою, не намагаючись відстоювати власні інтереси. Людина діє у такому стилі, коли «жертвує» своїми інтересами на користь іншої людини, поступаючись їй чи її жалючі.

Оскільки, використовуючи цей підхід, людина відсуває свої інтереси в сторону, то краще так чинити тоді, коли вклад в даному випадку не дуже великий, чи коли ставка на позитивне рішення проблеми не дуже велика.

Стиль пристосування може нагадувати ухилення. Однак, основна відмінність в тому, що людина діє разом з іншою, приймає участь в ситуації та погоджується робити те, чого хоче інша людина.

Найбільш характерні ситуації, в яких рекомендується стиль пристосування:

- людину не особливо хвилює те, що сталося;
- людина хоче зберегти мир та добрі відносини з іншими людьми;
- людина розуміє, що кінцевий результат набагато важливіший для іншої людини;
- людина вважає, що інша людина може отримати з цієї ситуації корисний урок, якщо вона поступиться своїм бажанням.

Поступаючись, погоджуючись чи «жертвуючи» своїми інтересами на користь іншої людини, можна пом'якшити конфліктну ситуацію та встановити гармонію.

3. Конкуренція. Людина намагається, в першу чергу, задовільними власні інтереси, не враховуючи інтереси інших, спонукаючи їх приймати своє власне вирішення проблем. Для досягнення своєї мети, така людина використовує свої вольові якості, і якщо її воля досить сильна, то це їй вдається.

Приклади тих випадків, коли варто використовувати цей стиль:

- кінцевий результат дуже важливим для людини, і вона робить велику ставку на своє вирішення проблеми;
- людина має достатньо авторитету для прийняття рішення і очевидним є те, що запропоноване їй вирішення – найкраще;
- рішення необхідно прийняти швидко, і людина має достатньо влади для цього;
- коли людина відчуває, що в неї немає іншого вибору і їй нема що втрачати.

4. Компроміс. Цей стиль характеризується прийняттям точки зору іншої сторони, але певною мірою. Людина дещо поступається своїми

- ціннісні чинники. Йдеться про принципи, які людина проголошує чи відкидає, особистісні системи переконань, вірувань тощо;
- особливості відносин, пов'язані з наявністю (відсутністю) почуття задоволення від взаємодії. При цьому враховується основа, сутність відносин, баланс сили, значущість їх для себе й інших, тривалість, сумісність — несумісність сторін та ін.;
- поведінкові чинники. До них належать обмеження інтересів, невизнання самооцінки партнера, егоїзм, безвідповідальність, несправедливість, скептицизм, загострена увага на дрібницях, грубість, тиск тощо;
- особистісні властивості. В основі їх — незнання характерологічних, психологічних властивостей іншої особи;
- неправильне тлумачення думок, вчинків. Спричинює його дефіцит неформального спілкування, внаслідок чого виникає поверхове уявлення про співрозмовника;
- моральні чинники. Полягають у недотриманні загальноприйнятих моральних норм, переоцінці власних можливостей, недооцінці можливостей інших.

Відомі 5 основних стилів розв'язку конфліктів, або стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях:

1. Ухилення. Людина, що дотримується цієї стратегії, прагне уникнути конфлікту. Ця стратегія може бути доречною, якщо предмет розбіжностей не представляє для людини великої цінності, якщо ситуація може вирішитись сама собою (це рідко, але все таки буває), якщо зараз немає умов для ефективного вирішення конфлікту, але через деякий час вони з'являться.

Цей стиль можна використовувати, коли проблема, якої торкаються, не дуже важлива для людини, коли вона не хоче витратити сили на її вирішення, чи коли вона відчуває, що знаходиться в безнадійному положенні.

Найбільш типові ситуації, в яких рекомендується використовувати стиль ухилення:

- напруга дуже велика, і людина відчуває необхідність послаблення напруги;
- людина знає, що не може або навіть не хоче вирішувати конфлікт на свою користь;
- людина хоче виграти час, можливо, для того, щоб отримати додаткову інформацію;
- ситуація дуже складна і людина відчуває, що вирішення конфлікту вимагає надто багато від неї;

з умовною. Велика група стає реальною, якщо її членів об'єднують певні структурно-формальні і соціально-психологічні характеристики. У великих групах виробляються суспільні та культурні цінності, традиції, громадська думка, соціальні норми. *Мала група* — це відносно невелика кількість безпосередньо контактуючих людей, об'єднана спільними цілями або завданнями.

За суспільним статусом можна виділити формальні (офіційні) та неформальні (неофіційні) групи. *Формальні групи* мають зовні задані соціально значущі цілі діяльності. Для них характерні юридичне зафіксований статус, нормативно визначені структура (керівництва та підлеглості), права й обов'язки її членів. *Неформальна група* утворюється завдяки внутрішнім факторам її існування (симпатії, дружбі, спільності інтересів), вона не має юридичного статусу, законодавчо не регулюється (групи товаришів по спільних іграх, компанії риболовів, мисливців тощо). Неформальні групи можуть утворюватися як у межах формальних груп, так і поза ними.

За значущістю можна виділити референтні групи та групи належності. *Референтна група* — це реально існуюча або уявлювана група, погляди, норми якої служать зразком для особистості. Ця група виконує дві функції — нормативну й порівняльну. Нормативна функція виявляється в мотивації: референтна група є Наприклад, підліток прагне бути членом групи старших школярів або дорослих. Якщо ж це йому не вдасться, то він наслідує норми поведінки, що існує в старших.

Порівняльна функція полягає в тому, що референтна група стає еталоном, за яким індивід оцінює себе та інших. *Група належності* — це така група, до якої людина реально належить.

За рівнем розвитку виокремлюють дифузні групи, асоціації, корпорації, колективи. *Дифузні групи* це такі об'єднання людей, котрі перебувають к стадії становлення. Вони характеризуються відсутністю згуртованості, спільної діяльності. *Асоціація* — переважно добровільне об'єднання людей чи організацій для досягнення спільної мети. *Корпорація* — це організована група людей, об'єднаних для досягнення певної мети на основі цехових, комерційних, та інших інтересів. *Колектив* — група людей, яка має загальні цілі та завдання, й досягла процесі соціально спільної діяльності високого рівня розвитку.

3. Міжособистісні стосунки.

Міжособистісні стосунки — це сукупність об'єктивних зв'язків та взаємодій між особами, які належать до певної групи. Характерною ознакою міжособистісних стосунків є їх емоційне забарвлення. Отже, ми можемо визначити їх як взаємини людей, що формуються в процесі безпосередньої

взаємодії в групі, мають неформальний характер і містять емоційно забарвлену та обопільно значущу оцінку партнерів по спілкуванню.

Міжособистісні стосунки охоплюють широке коло явищ, але головним регулятором сталості, глибини, неповторності міжособистісних стосунків є привабливість однієї людини для іншої. Тому стан задоволеності-незадоволеності виступає основним критерієм оцінки таким стосунків. Привабливість складається з почуттів симпатії та притягання. Якщо симпатія-антипатія — це переживання задоволення та незадоволення від контактів з іншими людьми, то притягання-відштовхування — практична складова цих переживань.

Міжособистісна привабливість-непривабливість може набувати характеру сталих зв'язків між людьми й переходити у взаємну прихильність або неприхильність. Прагнення бути разом може стати потребою, і тоді ми говоримо про певний тип міжособистісних стосунків: приятних, дружніх, товариських, подружніх. У регуляції стосунків беруть участь три мотиваційні аспекти: «я хочу», «я можу» і «треба». Особистого бажання («я хочу») недостатньо для виникнення стосунків. Необхідне узгодження взаємних бажань і можливостей («я можу»). А «треба» — найважливіший аспект утворення, розвитку або руйнування стосунків. Так, дружні стосунки можуть зайти в суперечність із виробничими, моральними. Суспільні відносини або стимулюють, або руйнують міжособистісні стосунки. Суспільство прагне привести міжособистісні стосунки у відповідність до суспільних відносин.

Існує зв'язок між діловими та міжособистісними стосунками. Незбіг близьких міжособистісних стосунків та ділової активності очевидний, але не може бути суспільних відносин у «чистому» вигляді, без особистісного компонента. У будь-яких взаємодіях завжди присутній компонент привабливості-непривабливості. Питання полягає лише в тому, де присутність цього компонента виправдана. На виробництві результат спільної діяльності — економічна ефективність, це головний критерій оцінки користі або шкоди міжособистісних стосунків.

Потрібно визначити ступінь близькості міжособистісних стосунків та прийнятність до тих чи інших обставин. За умов, коли вимагається дотримуватися виробничих та економічних норм, близькі, інтимні стосунки заважають. З іншого боку, перетворення міжособистісних стосунків у функціональні може призвести до їх руйнування або втрати задоволення від них. Неадекватні прагнення у стосунках, як і їхній прояв у поведінці, спричиняють виникнення напруженості та конфліктів.

Взаємний обмін думками, почуттями, вчинками в процесі взаємодії викликає в людини зміну поведінки, установок, оцінок. У ньому разі йдеться про феномен *взаємовпливу*.

9. Відношення до дисципліни	Прихильник формальної твердої дисципліни	Прихильник розумної дисципліни, здійснює диференційований підхід до людей	Вимагає формальної дисципліни
10. Відношення до морального впливу на підлеглих	Вважає покарання основним методом стимулювання. Заохочує тільки по святах	Використовує різні види стимулів, не завжди орієнтує на свята	Діє приблизно так само, як і демократ

6. Групові конфлікти.

Конфлікт (від лат. зіткнення) – зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо. Конфлікт визначають як відсутність згоди між двома (чи більше) сторонами – особами, групами, колективами. Відсутність згоди зумовлена наявністю різних думок, поглядів, ідей, інтересів, точок зору і т.д. Проте відсутність згоди не завжди виражається в формі явного зіткнення, конфлікту. Це відбувається лише тоді, коли протиріччя і суперечності, що існують, порушують взаємодію людей, перешкоджають досягненню поставленої мети. В цьому випадку люди просто змушені якимось чином подолати суперечності і тому вони конфліктують явно.

Внутрішньоособистісний конфлікт виникає тоді, коли має місце сутичка рівних за силою та значущістю, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, потягів у однієї й тієї самої людини (наприклад, необхідність дотриматись даного слова та неможливість зробити це через зваби, утриматись від яких людина не в змозі).

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

Міжгруповий конфлікт має місце там, де гострі протиріччя виявляють у стосунках між окремими соціальними групами, що переслідують власні цілі, причому своїми практичними діями ми перешкоджають одна одній.

Причини виникнення конфліктів. Серед універсальних причин виникнення конфліктів, пов'язаних із психологічними та соціально-психологічними особливостями учасників міжособистісної взаємодії, виокремлюють:

Характеристика стилів керівництва

Параметри взаємодії керівників з підлеглими	Стилі керівництва		
	авторитарний	демократичний	ліберальний
1. Прийоми ухвалення рішення	Одноосібно вирішує питання	Перед ухваленням рішення радиться з підлеглими	Чекає указівок від керівництва чи рішення наради
2. Спосіб доведення рішення до виконавців	Наказує, розпоряджається, командує	Пропонує, просить	Просить
3. Розподіл відповідальності	Бере на себе чи перекладає на підлеглих	Розподіляє відповідальність відповідно до переданих повноважень	Знімає із себе усяку відповідальність
4. Відношення до ініціативи	Придушує	Заохочує, використовує в інтересах справи	Віддає ініціативу в руки підлеглих
5. Відношення до підбора кадрів	Боїться кваліфікованих працівників	Підбирає грамотних працівників	Підбором кадрів не займається
6. Відношення до недоліків власних знань	Усе знає — усе вміє	Постійно підвищує свою кваліфікацію, враховує критику	Поповнює свої знання і заохочує цю рису у підлеглих
7. Стиль спілкування	Тримає дистанцію, не товариський	Дружно налаштований, любить спілкування	Боїться спілкування, спілкується з підлеглими тільки з їх ініціативи
8. Характер відносин з підлеглими	Диктується настроєм	Рівна манера поведінки, постійний самоконтроль	М'який, покладливий

Взаємовплив спрямований на формування сталих оцінок, вчинків, що характеризуються подібністю. Це сприяє зближенню, поєднанню інтересів і ціннісних орієнтацій — відбувається процес уподібнення членів однієї групи. Механізмами взаємовпливу є імітація, навіювання, конформність, переконання.

Імітація — неспрямований вплив, що не ставить перед собою спеціальної цілі, але має кінцевий ефект і є найпростішою формою відображення людиною поведінки інших людей. На основі імітації пізніше формуються інші регулятори взаємовпливу — навіювання, конформність, переконання. Вони регулюють норми міжособистісного спілкування. Норми, у свою чергу, визначають характер міжособистісних стосунків. Наявність відпрацьованих норм демонструє однозначність у розумінні та оцінці подій.

Навіювання — найменш усвідомлюваний процес — ґрунтується на некритичному наслідуванні зразків поведінки іншої людини. Навіювання може бути пряме (коли один із партнерів по спілкуванню ставить перед собою таке завдання) і непряме, мимовільне.

Конформність, на відміну від навіювання, є процесом свідомої зміни оцінок, установок, поведінки під впливом групи. Це виражається у свідомій зміні ціннісних орієнтацій, прийнятті групових норм, очікувань та ролі, яку нав'язує група. Міра прийняття особистістю зовнішніх оцінок і норм поведінки свідчить про ступінь її конформності. Прийняття норм може мати поверховий характер або ж глибинний, пов'язаний зі зміною диспозицій особистості. Соціальні ролі особистості показують, як глибоко вона сприймає груповий тиск, виявляючи певну конформність.

Слід чітко розрізняти конформність як ситуативне явище та конформізм як рису характеру. Конформність виявляється в повсякденному житті, оскільки людині доводиться узгоджувати свою поведінку з іншими людьми, з певними соціальними нормами. Конформізм як особистісна риса — це готовність людини змінювати власну поведінку, роль, думки та переконання відповідно до нав'язаних їй норм, оцінок.

Переконання — процес свідомого прийняття оцінок, думок і стереотипів поведінки, що належать групі. У процесі переконання відбувається звертання в основному до раціональних сторін психіки, досвіду, знань, логічного мислення, хоча все це не виключає участі емоцій та почуттів.

У повсякденній практиці спілкування явища навіювання, конформності, переконання ідуть поряд. Вплив людини на людину — процес багатоплановий, проте можна виділити кілька його загальних умов. Ступінь конформності та переконаності залежить від того, хто є суб'єктом впливу. Тут відіграють велику роль такі фактори, як соціальний статус особи, належність її до певної організації, вік, професія, популярність та ін.

Вплив на людину буде ефективнішим, якщо він здійснюватиметься у присутності інших людей.

Міжособистісний взаємовплив залежить від ступеня визначеності чи невизначеності фактів і подій, завдяки яким приймаються ті або інші рішення. Дослідники виявили таку залежність: за умов високої визначеності завдань вірогідність зміни оцінок і думок менша, а адекватність їх вирішення вища; за умов високої невизначеності завдань вірогідність зміни оцінок більша, адекватність менша.

Суттєвим моментом взаємовпливу є стосунки *симпатій та антипатій*. Міжособистісні симпатії «нав'язують» більшу згоду, антипатії – незгоду. Симпатії роблять людей більш «відкритими» до взаємовпливу, антипатії, навпаки, — ізолюють їх один від одного. Людина малосприйнятлива до думок та оцінок людей, яким вона не симпатизує. Причому антипатії можуть суттєво погіршувати сутність взаємовпливів. Тому оптимальними вважаються такі стосунки, які найменше пов'язані з симпатіями й антипатіями і спрямовані на ефективність діяльності.

Проте міжособистісні взаємовпливи можуть приводити і до характерологічних змін. У процесі спільного життя люди не тільки набувають загальних рис, що робить їх схожими один на одного, а й виробляють протилежні характерологічні властивості. Так, за даними досліджень, наявність у батька такої риси, як домінантність, спричинює формування в дитини зворотної риси — пасивності, але домінантність матері позитивно впливає на формування цієї риси в дитини. Загалом закономірність міжособистісних стосунків, що демонструє зближення психологічних рис у людей, названо - законом «міжособистісного уподібнення», а частковий його прояв – ефект «поляризації» особистісних рис — формується у процесі тривалих стосунків.

Оцінка міжособистісних стосунків передбачає проведення їхньої класифікації. Так, виділяються стосунки *знайомства, приятелювання, дружби*. Коли один з партнерів сприймає ці стосунки тільки як знайомство, а інший — як дружбу, то виникає непорозуміння. Тому міжособистісні стосунки можна визначити як взаємну готовність партнерів до певного типу почуттів, домагань, очікувань, поведінки. М. Обозов пропонує таку класифікацію міжособистісних стосунків: знайомства, приятелювання, товариські, дружні, любовні, подружні, родинні, деструктивні. Вона спирається на кілька критеріїв: глибину стосунків, вибірковість щодо партнерів, функції стосунків.

Головним критерієм розрізнення міжособистісних стосунків є рівень включення особистості в стосунки. У структурі особистості виділяють такі рівні: загальновидові, соціокультурні, психологічні, індивідуальні. Найбільше включення індивідуальних характеристик особистості відбувається у дружніх, подружніх стосунках. Стосунки знайомства, прия-

За змістом діяльності він виділяє:

- 1) лідера-натхненника, який пропонує свою програму;
- 2) лідера-виконавця, котрий організовує виконання вже заданої програми;
- 3) лідера, який одночасно є і натхненником, і організатором.

За стилем керівництва пропонується розрізняти:

- 1) Авторитарного лідера.
- 2) Демократичного лідера.
- 3) Лідера, який поєднує в собі елементи цих двох стилів.

За характером діяльності:

- 1) лідер універсальний, тобто такий, що постійно проявляє лідерські якості;
- 2) лідер ситуативний, який проявляє лідерські якості в певній спеціалізованій ситуації.

Поєднання цих ознак утворюють вісім типів лідерів:

- натхненник (програміст) – авторитарний – універсальний;
- програміст – авторитарний – ситуативний;
- програміст – демократичний – універсальний;
- програміст – демократичний – ситуативний;
- організатор (виконавець) – авторитарний – універсальний;
- організатор – авторитарний – ситуативний;
- організатор – демократичний – універсальний;
- організатор – демократичний – ситуативний.

Виходячи із функціональних і психологічних відмінностей між керівником і лідером, у групі можуть виникнути такі ситуації, які накладають такий відбиток на гармонізацію життя і діяльності групи.

- Лідер і керівник – різні особи, які не знаходять спільних точок взаємодії. Ця ситуація не сприятиме успішній діяльності групи і гармонізації міжособистісних стосунків.

- Лідер і керівник – різні особи, які на основі самоповаги і компромісів знаходять точки взаємодії. Така група може працювати успішно, і в ній пануватиме певний «дух» змагання і суперництва. Якщо група виконуватиме роль третьої сили, тобто буфера між лідером і керівником, то висловлюючись фігурально, «цей корабель не затоне, а буде пливати вперед».

- Лідер і керівник – одна і та сама особа. В цьому випадку група працюватиме як єдина команда, віддана своєму капітанові, тобто найефективніше з погляду діяльності і найбільш гармонійно з погляду людських стосунків.

Дослідженнями встановлені типи керівників. Типологія ґрунтується на психологічному складі особистості, на спроможності й умінні управляти груповою діяльністю. Виділено три типи.

1. *Авторитарний*. Керівник такого типу переважно використовує методи адміністрування. Він, як правило, різкий, не бажає прислухатися до думки інших, приймає рішення одноосібно. Авторитарний керівник вважає, що підлеглі повинні виконувати його розпорядження й накази точно і вчасно. Для нього ідеальний підлеглий – дисциплінований виконавець.

2. *Демократичний*. Для цього типу характерно винесення важливих проблем і рішень на обговорення групи, врахування думок. Керівника демократичного типу відрізняє велика гнучкість у рішенні задач. Він лише в крайніх випадках використовує адміністративні заходи впливу на підлеглих. У особистості такого керівника переважають риси, що сприяють установленню контактів із підлеглими, вдумливого проникнення в їхній стан. При демократичному стилі деякі функції керівника передаються іншим членам групи. У групах із демократичним керівництвом робота продовжується в тому ж ритмі, із тим же результатом як при наявності, так і у відсутності керівника.

3. *Ліберальний*. Керівник такого типу пускає справу на самоплив. Він мало піклується про організацію групи, про її справи. Підлеглі не відчують керівництва. Створюється враження, ніби кожний робить, що бажає, не рахуючись ні з загальною задачею, ні з тим, що роблять інші. Як показують спостереження, керівники такого типу нерішучі, їм тяжко розпоряджатися, піклуватися про інших. Вони не уміють установлювати контакти, серйозно і по-діловому спілкуватися з підлеглими. Нерідко вони соромляться тих, ким керують, а часом і побоюються. Іноді такий керівник готовий поступитися керівництвом іншій особі.

Відповідно до двох важливих видів групової діяльності – ділового, пов'язаного зі здійсненням спільної діяльності й розв'язання групових проблем, і емоційного, пов'язаного із спілкуванням і розвитком психологічних стосунків між членами групи, – виокремлюють і два основних види лідерства:

- 1) лідерство в діловій сфері (інструментальне лідерство) – роль лідера переважно спрямована на дії з досягненням мети, що стоїть перед групою;
- 2) лідерство в емоційній сфері (експресивне лідерство) – роль лідера переважно спрямована на підтримку внутрішнього клімату, групової інтеграції.

Б. Паригін вибудовує модель типології лідерства на трьох різних підвалинах, пов'язаних з визначення: змісті, стилю й характеру діяльності лідера.

телювання обмежуються включенням у взаємодію переважно видових та соціокультурних особливостей особистості.

Другий критерій — вибірковість щодо партнерів — можна визначити як кількість ознак, що мають значення для встановлення та відтворення стосунків. Найбільшу вибірковість виявляють стосунки дружби, подружні, кохання, найменшу - знайомства. Середня кількість осіб, уведених у стосунки знайомства особистості, - 150-500, приятелювання – 70-150, стосунки дружби охоплюють 2-3 особи.

Функції стосунків виявляються в розрізненні їх змісту, психологічного смислу для партнерів. Додатковими критеріями розрізнення міжособистісних стосунків є дистанція між партнерами, тривалість та кількість контактів, норми стосунків, вимоги до умов контакту. Загальна залежність тут така — з поглибленням стосунків скорочується дистанція, збільшується частота контактів.

Міжособистісні стосунки є найбільш значущими для особистості. Неофіційність, особиста значущість, емоційна насиченість становлять основу для впливу міжособистісних стосунків на особистість.

4. Групова сумісність.

Важливий аспект у життєдіяльності колективу, звання якого має важливе практичне значення для кожного, хто працює з людьми, є міжособистісні стосунки в групі.

Методами дослідження взаємовідносин в колективі є спостереження, анкетування, інтерв'ю, соціометрія.

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, 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 установках, переконаннях.

Міжособистісні стосунки складаються у реальних умовах життя та діяльності людей, в процесі взаємодії. Важливий вплив на ефективність такої взаємодії справляє психологічний чинник – ставлення людей 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 – оптимальне поєднання якостей людей у процесі взаємодії, що сприяє 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 спільно виконують певну спільну діяльність. Наприклад, продуктивність фізичної праці можлива лише за умов, коли ті, хто разом, не поступаються один одному в силі та витривалості.

Психофізіологічна сумісність передбачає успішність взаємодії людей в тих видах діяльності, в яких чутливість у межах тієї чи іншої аналізаторної системи є вирішальною. Засадовими щодо психофізіологічної сумісності є особливості аналізаторних систем, а також властивостей нервової системи. Так, робота на конвеєрі вимагає певного темпу виконання виробничих операцій від кожного працівника. В разі невідповідності психофізіологічних характеристик когось із працівників процес порушується і взагалі припиняється. Для двох контролерів спільна робота стосовно розрізнення кольорів буде неможливою, якщо у них гострота чутливості щодо кольорів буде різною.

Соціально-психологічна сумісність передбачає взаємини людей з такими особистісними властивостями, які сприяють успішному виконанню соціальних ролей. У цьому випадку не обов'язково має бути схожість характерів, здібностей, але обов'язково повинна бути їх гармонія. Життєвий досвід показує, що контакти встановлюються швидше й виявляється міцнішим у людей з рисами характеру, що доповнюють один одного: один – запальний та імпульсивний, інший – спокійний, поміркований, один – теоретик, інший – практик тощо. Сумісність можлива і за умов збігу рис характеру чи інших особистісних якостей, але ймовірність руйнування спільності за цих обставин вища.

Психологічна сумісність передбачає спільність поглядів, переконань, моральних установок найбільш духовно зближує людей.

5. Керівництво та лідерство в групі.

Соціальна група як одиниця, як спільність людей зберігає свою цілісність не тільки в силу існування загальної цілі, але і завдяки наявності керівництва, що забезпечує узгодженість дій. У цій якості виражається вплив особистості на групу.

Керівник виконує ряд функцій:

- а) висуває, формулює цілі, сприяє впровадженню їх у свідомість кожного члена групи;
- б) розподіляє завдання і погоджує діяльність членів групи;
- в) стимулює діяльність, для чого в його розпорядженні є матеріальні і моральні засоби: премія, нагородження коштовними подарунками, надання відпустки, подяка;
- г) контролює хід і результат справи;
- г) здійснює виховні функції;
- д) встановлює і підтримує зв'язок з іншими групами.

Феномен лідерства пов'язаний з регуляцією міжособистісних стосунків, які мають неформальний характер.

Відмінності лідерства і керівництва.

- Керівника звичайно призначають офіційно, а лідера висувають стихійно.
- Керівництво більш стабільне, ніж лідерство – висунення лідера залежить від змін групового настрою.
- Керівникові надаються законом певні права та обов'язки, а лідер може їх не мати.
- Керівник наділений певною системою офіційно встановлених санкцій, використовуючи які він може впливати на підлеглих, а лідерові цих санкцій не надано.
- Сфера діяльності лідера — мала група, стосунки симпатії та антипатії, визнання та невизнання, підтримка або опозиція в межах групи, сфера керівника — великі спільності (група в організації, соціальній системі).
- Керівник, на відміну від лідера, несе відповідальність перед законом за стан справ у групі.
- Лідер замкнений у малій групі, керівник виходить за межі групи, оскільки йому необхідно підтримувати зв'язок із вищестоящим керівником.
- Процес прийняття рішення керівником складніший, він опосередкований багатьма обставинами, які не обов'язково мають витоків в цій групі чи організації, в той час як лідер здебільшого приймає безпосередні рішення, які стосуються групової діяльності.