



ДИНАМІЧНІ ПРОЦЕСИ У МАЛІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ГРУПІ

Лекція №6

План

1. Загальна характеристика динамічних процесів у малій соціальній групі.
2. Групові норми і нормативна поведінка. Соціальні санкції.
3. Нормативний вплив більшості: феномен конформізму. Нормативний вплив меншості.
4. Групова згуртованість. Поняття згуртованості і міжособистісної сумісності.
5. Групові конфлікти. Різновиди конфліктів.
6. Процес прийняття групового рішення. Феномен «зрушення до ризику».
7. Лідерство і керівництво в малих групах.

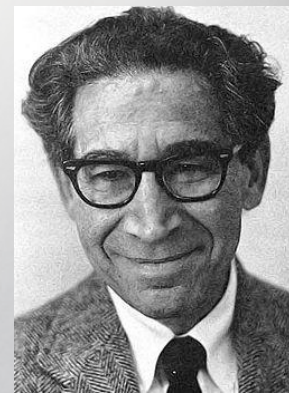
1. Загальна характеристика динамічних процесів у малій соціальній групі

Групова динаміка – це галузь соціальної психології, яка досліджує психічні процеси, що відбуваються у малих групах. Центр групової динаміки організований К. Левінім тобто термін «групова динаміка» застосовувався для позначення наукової школи.

Групова динаміка виникла (за Л. Фестінгером) як відповідь на питання, чому одні групи впливають на своїх членів, а інші – ні.



Курт Левин



Леон Фестінгер

Під груповою динамікою розуміють сукупність групових процесів, які відображають весь цикл життєдіяльності групи та її етапи:

- утворення;
- функціонування;
- розпад.

Групові процеси – це способи регуляції індивідуальної поведінки, які забезпечують психологічні зміни у групі на час її існування.

Утворення та розвиток малої групи.

До внутрішньогрупових динамічних процесів належить:

- розвиток групи;
- нормоутворення;
- феномен групового тиску (конформність);
- групова згуртованість;
- прийняття групового рішення;
- керівництво та лідерство.

Процес утворення та розвитку малої групи зумовлюється не тільки зовнішніми, а й внутрішніми чинниками.

2. Групові норми і нормативна поведінка. Соціальні санкції.

Групові (соціальні) норми – це стандарт та регулятор поведінки в малій групі.

Особливості функціонування групових норм:

1. Норми – продукт соціальної взаємодії (вводяться в життєдіяльність групи більшою соціальною спільнотою – організацією);
2. Норми не встановлюються для кожної ситуації, а лише відносно дій і ситуацій, що мають значущість для групи;
3. Норми можуть стосуватися всіх членів групи, а можуть виступати лише рольовими стандартами поведінки;

4. Норми розрізняються за мірою прийняття групою (деякі норми схвалюються майже всіма членами групи, а окремі підтримуються незначною меншістю);

5. Норми відрізняються за ступенем девіантності (відхилення), що ними допускаються і відповідним діапазоном санкцій, які при цьому застосовуються.

Групові норми мають широкий діапазон: від зовнішніх ритуалів до морального та естетичного вибору.

Соціальні санкції – (непорушна, жорстка настанова) – це **засоби соціального контролю**, які виконують функції **інтеграції** групи, **регуляції** поведінки її членів.

Види санкцій:

- позитивні (бажані для групи, схвалюються нею);
- негативні (покарання за небажані дії).

Соціальні норми виконують функції орієнтації
поведінки, її оцінки та контроль за нею.

Головні групові характеристики і процеси
(лідерство, згуртованість, прийняття групового
рішення) завжди передбачають певну
стандартизацію оцінок, процедур, які
використовують члени групи у спільній діяльності.

Соціальні норми забезпечують певну уніфікацію поведінки членів групи; створюють статусно-рольову структуру групи, регулюють відмінність всередині групи.

Вплив групи на індивіда виявляється в його бажанні узгоджувати свої дії з нормами, які прийняті в групі і унікати тих дій, які можуть розглядатися як відхід від них.

Щоб стати членом групи, необхідно прийняти групові норми та стандарти своєї поведінки.

**Норми можуть обмежувати діяльність
особистості в нестандартних ситуаціях:**

- вплив норм групової більшості;
- нормативний вплив групової меншості;
- наслідки відхилення індивіда від групових норм;
- референтні групи особистості.

3. Нормативний вплив більшості: феномен конформізму. Нормативний вплив меншості.



Музафер Шеріф

Вперше досліджував М.Шеріф (30-і рр. ХХ ст.) – оптична ілюзія руху нерухомої світлової точки в затемненому візуальному полі. **Висновок:** якщо ситуація невизначена, індивід схилений погоджуватись з думкою більшості.

Аналогічні дослідження провів С.Аш (**включення піддослідного до підставної групи**).

Конформізм (робити подібним, пристосовувшись, погоджувати) – пасивне, **пристосовницьке прийняття групових стандартів у поведінці**, безапеляційне визнання існуючих порядків, норм і правил, безумовне схвалення перед авторитетом.



Соломон Аш

Рівні конформізму:

- відсутність у людини власних поглядів, переконань, слабкість характеру, пристосування;
- вияв однаковості у поведінці, згода особистості з поглядами, нормами, ціннісними орієнтаціями більшості;
- результат тиску групи.

Використовуються ще поняття:

- конформна поведінка — **ситуативна поведінка** в умовах конкретного групового тиску;
- конформність — властивість індивіда, яка виявляється у **схильності піддаватися** реальному чи уявному **тиску групи**.

Варіанти конформності:

- **нормативний** (пов'язаний з груповими нормами);
- **інформаційний** (відбувається зміна індивідуальної позиції стосовно групової).

Виділяють ще:

- **зовнішнє підпорядкування** (бездумне прийняття правильної думки);
- **внутрішнє підпорядкування** (прийняття думки групи через вироблення власної логіки пояснення здійснення вибору).

Конформність до групових норм в одних випадках розглядається як **позитивна риса**, в інших, як **негативне**. Пояснення можливе **залежно** від **ситуації**.

Конформна поведінка **виникає** у разі **конфлікту** (реальною чи уявною) **між індивідом та групою** (індивід боїться залишитися один, в ізоляції). Така поведінка виникає в ситуації **тиску групи** (через оцінку, спільну думку, образливий жарт). Особлива роль належить груповим чинникам (розмір групи, її структура, міра згуртованості).

Жінки конформніші, ніж чоловіки, дорослі менш конформні, ніж діти. Конформність залежить від індивідуальних особливостей людини (заниження самооцінки, комплекс неповноцінності).

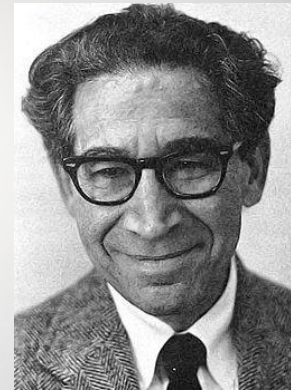


Г.Х.Андерсон
«Нове вбрання короля».

Альтернативною конформній поведінці вважається нонконформізм (на відміну від нігілізму, негативізму).

4. Групова згуртованість. Поняття згуртованості і міжособистісної сумісності.

Проблема згуртованості — одна з найважливіших у розгляді особливостей формування малих груп, яка має можливість зовнішньо задану структуру перетворити на психологічну спільність людей (психологічний організм), що живе за власними законами. Групова згуртованість визначається тим, якою мірою члени групи бажають залишатись в ній (Л. Фестінгер, Д. Картрайт).



Леон Фестінгер

Від чого залежить згуртованість групи?

Її визначають як міжособистісну атракцію (кількість і сила взаємин позитивних установок членів групи).

Причини, що впливають на рівень симпатії:

- частота взаємодії;
- стиль керівництва групою (переважно демократичний);
- фрустрація та загроза перебігу конфліктів, групового процесу;
- статусні та поведінкові характеристики членів групи;
- різноманітні вияви подібності між людьми (за установками, віком, професією);
- успіх у виконанні групового завдання.

Наслідком симпатії (згуртованості) є сприятливіша оцінка членами групи ситуації міжособистісної взаємодії, зростання продуктивності праці.

Атитюдом є агресивна поведінка щодо несимпатичної особи.

Згуртованість як результат мотивації групового членства (Д. Картрайт).

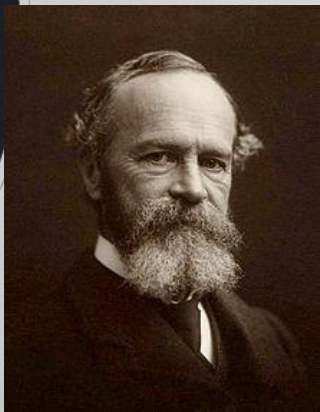
Згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність (А.Петровський):

- перший прошарок (емоційна єдність);
- другий рівень («ядро», предметно-цільова єдність).

Така згуртованість показує міру збігу оцінок, установок, позицій групи, значущих для групи загалом.



Артур Петровський



Уильям Джемс

Референтні групи особистості.

Поняття «референтна група» (повідомляти, доповідати) було запропоновано Хайменом (1942 р.) для позначення групи, з якою співвідносить індивід свої установки, поведінку, думки.

Це поняття пов'язується із розумінням «дзеркального Я» (Ч. Кулі). В уявленні про взірець індивід бачить своє відображення.

В. Джеймс висунув ідею потенційного соціального «Я» індивіда (людина може мати стільки соціальних «Я», оскільки індивіди висловлюють своє уявлення про неї).



Чарльз Гортон Кулі

Тривалий час у соціальній психології **референтна** (уявна) **група** протиставлялась так званим **групам членства** (реальним групам). Референтні групи відіграють важливу роль у **регуляції поведінки індивіда.**

Референтна група – реальна чи уявна група, з якою індивід **співвідносить себе як з еталоном** і на норми, оцінки, цінності якої орієнтуються в своїй поведінці, самооцінці, стосунках з іншими.

Регуляція поведінки індивіда здійснюється через дві функції референтних груп:

- нормативну (вплив норм і цінностей, які має група). Може бути позитивною і негативною. Негативна референтна група – це група, яка мотивує індивіда виступати проти неї, група, з якою він не хоче мати відносин як член групи;
- порівняльну (еталон для оцінювання себе та інших).

Обидві функції часто виконують одна і та ж група. У кожної людини є кілька референтних груп. Якщо ці дії групи відстоюють різні цінності, то це може призвести до конфліктних ситуацій.

Міжособистісна сумісність

Міжособистісна сумісність — це взаємне прийняття партнерів по спілкуванню та спільної діяльності. Критерієм міжособистісної сумісності є суб'єктивна задоволеність партнерів процесом та результатом взаємодії (супроводжується взаємними симпатіями, взаєморозумінням, взаємоповагою).

Типи сумісності (за М. Шоу):

потребнісна (подібність потреб);

поведінкова (типові поведінкові потреби).

Типи сумісності (за М. Обозовим):

- структурна (визнання подібності характеристик партнерів);
- функціональна (узгодженість функцій і ролей партнера);
- адаптивна (розглядаються наслідки сумісності, які відображаються у стосунках).



Микола Обозов

Групова сумісність — це показник **згуртованості** групи (виявляється в **узгодженні дій**, у **спільній діяльності** як результат сформованих позитивних взаємин між членами групи).

Для **ефективної діяльності** недостатньо сумісності членів групи — **необхідна злагожденість** — **спрацьованість** (максимально можлива успішність діяльності за мінімальних психологічних витрат).

5. Групові конфлікти. Різновиди конфліктів.

Конфлікт (зіткнення) – зіткнення протилежно спрямованих інтересів, позицій, думок чи поглядів учасників взаємодії.

В основі конфлікту завжди є проблемна ситуація (є протилежні позиції).

Для розвитку конфлікту повинен виникнути інцидент (одна з сторін починає діяти на шкоду інтересам іншої).

Якщо інша сторона починає відповідати тим самим, то конфлікт із потенційного перетворюється на актуальний (реальний).

Далі конфлікт розвивається як
конструктивний (стабілізуючий) чи
деструктивний; прямий чи опосередкований.

Види конфліктів:

- міжособистісні;
- міжгрупові;
- міжсоціальні;
- міжорганізаційні;
- міждержавні.

Буває внутрішньоособистісний конфлікт.

Причини конфліктів: відмінності у цілях, уявленнях, цінностях, манерах поведінки, недоліки у передачі інформації, неоднозначність критеріїв розуміння.

Розв'язання конфлікту може бути:

- **уявним** (підґрунтя конфлікту залишається).

Виходи: усунення одного із учасників; досягнення компромісу; придушення конфлікту силою влади або авторитет). В учасників залишається відчуття незадоволення (конфлікти повторюються);

- **реальним** (розв'язання та усунення проблемної ситуації).

Способи розв'язання конфлікту:

1. **Ухилення** (людина намагається уникнути конфлікту).
2. **Згладжування** (солідаризація з іншим, стримування емоцій, причина конфлікту залишається).
3. **Примус** (змусити прийняти свою точку зору; використовується агресія, влада, з іншої сторони – обурення, тривожність, причина конфлікту залишається).
4. **Компроміс** (точки зору опонентів приймаються частково, взаємне поступлення).
5. **Розв'язання проблеми** (визначається розбіжність у поглядах; демонструється готовність знайти інші точки зору).

Головні стратегії поведінки у ситуації конфлікту:
суперництво, співробітництво, компроміс, ухилення, пристосування.

6. Процес прийняття групового рішення. Феномен «зрушення до ризику».

Прийняття рішення – це вибір певної альтернативи.

Виділяють два різновиди теорії рішень:

- теорія прийняття раціональних рішень;
- психологічна теорія прийняття рішень (поведінкова теорія).

Існують відмінності між індивідуальними та груповими рішеннями:

1. Групові рішення більш **раціональні** (менш суб'єктивні). Обговорення в групі дає змогу краще і повніше **оцінити альтернативи** і **обрати ефективнішу**.

2. Групові рішення більш **демократичні** (поділяється відповідальність за його виконанням);

3. Груповий принцип прийняття рішень **підвищує ймовірність його виконання**.

Процес прийняття рішення може бути:

- а) інтуїтивним (немає боротьби альтернатив «за» і «проти»);
- б) досвідченим;
- в) раціональним.

Раціональність прийняття рішення залежить від:

- характеру групового завдання;
- характеристики групи;
- процедури її діяльності.

Відоме таке явище як **«зсування до ризику»** (виробляючи групове рішення, група робить його більш ризикованішим за рішення окремих членів групи).

З цього приводу відомі три гіпотези:

-гіпотеза дифузії відповідальності (індивід відчуває меншу відповідальність за ризиковані рішення, бо вони виробляються за групою);

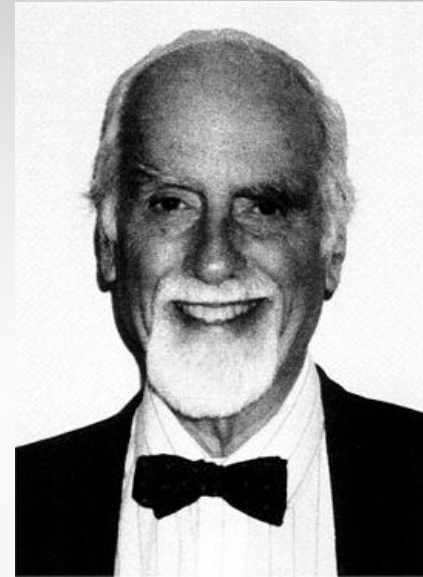
-гіпотеза лідерства (вплив лідера на рішення);

-гіпотеза ризику як цінності (престижність ризику за умов життя сучасного суспільства).

Цікавою є теорія прагнення до успіху (Д.Мак-Клеланд) – людині властиве прагнення досягти успіху і прагнення уникнути невдачі).

Етапи прийняття рішення:

- діагностика проблеми (необхідно зібрати та проаналізувати необхідну інформацію);
- формування обмежень і критеріїв прийняття рішень;
- визначення альтернатив;
- оцінка альтернатив;
- вибір альтернативи (прийняття рішення).



Девід Мак-Клеланд

7. Лідерство і керівництво в малих групах.

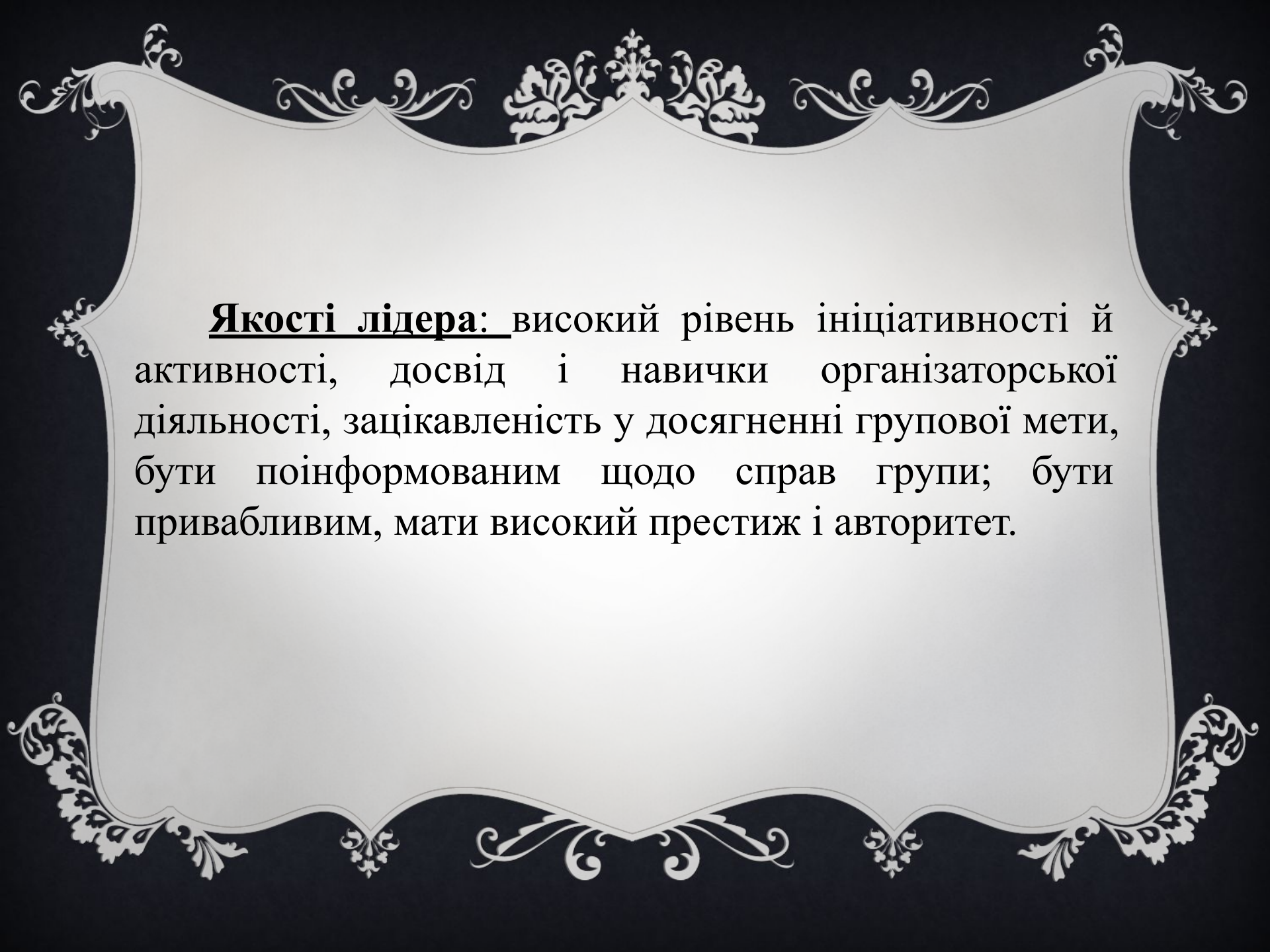
Форми керівництва визначають способи організації групової діяльності. Ці форми виникають стихійно (лідерство) і не стихійно (офіційне керівництво).

Керівництво і лідерство – це персоніфіковані форми соціального контролю та інтеграції всіх механізмів і способів соціально-психологічного впливу з метою досягнення максимального ефекту в груповій діяльності та спілкуванні.

Під лідерством розуміють один із процесів організації малої соціальної групи й управління нею. Він висувається стихійно і є неофіційним керівником.

Ознаки лідерства:

- не висувається групою на відповідну посаду, а спонтанно займає її з відкритої чи прихованої згоди групи;
- висувається на роль неофіційного керівництва (з його особистістю ідентифікується специфіка система групових норм і цінностей);
- лідер висувається на відповідну роль у значущій ситуації.



Якості лідера: високий рівень ініціативності й активності, досвід і навички організаторської діяльності, зацікавленість у досягненні групової мети, бути поінформованим щодо справ групи; бути привабливим, мати високий престиж і авторитет.

Виділяють поняття «динаміка лідерства».
Можна говорити про міру стійкості або динамічності лідерів, про природу та механізми одного лідера іншим.

Причиною усунення лідера найчастіше є його невідповідність вимогам, нормам, цілям і завданням групи (надмірна авторитарність лідера, нездатність справлятись із своїми функціями).

Керівництво, на відміну від лідерства, є суто **управлінським феноменом** і має інші функціональні ролі. Керівництво є **офіційно регламентованим** соціально організованим процесом. Спільним між лідером і керівником є **можливість застосовувати владу** (впливати на поведінку інших людей чи на ситуацію). Це здійснюється через **авторитет, право примусу, традиційні, економічні чи ідеологічні механізми**.

Теорії лідерства і керівництва:

1. **Особистісна теорія лідерства** (теорія рис, теорія великих людей): **лідери мають набір природжених якостей** (наприклад, К.Берд запропонував 79 рис). Абсолютним втіленням теорії рис є поняття **харизматичний лідер** (дар, милість, благодать божя).

Такий лідер викликає в оточення абсолютну довіру, спонукає до схилення перед ним.

2. Ситуаційна теорія лідерства (лідер – продукт певної ситуації).

3. Поведінковий підхід до лідерства.
Підвищення уваги до поведінки керівника.
Ефективність лідера визначається не його особистісними якостями, а манерою поведінки щодо підлеглих.

4. Синтетична теорія лідерства (в центрі уваги ставиться не просто ситуація, а конкретні завдання групової діяльності; лідер відрізняється не наявністю якихось особливих рис, а вищим рівнем впливу).

Стили лідерства і керівництва.

Стиль лідерства (керівництва), (стиль паличка для письма) – спосіб, прийом, метод роботи, манера поводитись (типова для лідера система способів та прийомів впливу на підлеглих). Проблеми лідерства досліджувались К. Левіним у «школі групової динаміки».



Курт Левин

Є такі стилі лідерства:

- авторитарний (вольовий, жорсткий, одноосібний, адміністративний, директивний);
- демократичний (колегіальний, партнерський, колективістський);
- ліберальний (анархічний, номінальний, вільний, натуральний, безлюдний).

Авторитарне керівництво веде до виконання більшого обсягу роботи, ніж демократична але для нього властиві низька мотивація, менша оригінальність, не така міцна товариськість у групі, відсутність групового мислення, більша агресивність, тривожність, залежніша і покірніша поведінка.

При ліберальному стилі порівняно з демократичним обсяг роботи зменшується, якість її знижується.



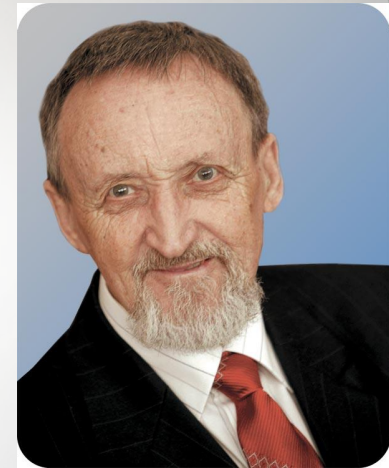
Лев Уманский

**Л. Уманський називає такі
типи лідерів:**

- лідер-організатор,
- лідер-генератор,
- емоційного настрою,
- лідер емоційного тяжіння,
- лідер-умілець.

Б. Паригін пропонує такі типи лідерів:

- за змістом: лідер-натхненник, лідер-виконавець, лідер, який є одночасно і натхненником і організатором;
- за характером діяльності: універсальний лідер, ситуативний лідер;
- за стилем діяльності: авторитарний, демократичний, лідер, який поєднує у собі елементи цих двох стилів.



Борис Паригін