

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет № 6  
Кафедра соціології та психології*

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни «Соціальна психологія» обов'язкових компонент  
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

*053 Психологія (практична психологія)*

**Тема 6. Групова динаміка**

**Харків 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол № 7 від 30.08.2023 р.

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол № 7 від 25.08.2023 р.

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та  
соціально-економічних дисциплін  
Протокол № 7 від 29.08.2023 р.

Розглянуто на засіданні кафедри  
соціології та психології  
Протокол № 8 від 15.08.2023 р.

**Розробник:**

Доцент кафедри соціології та психології, кандидат біологічних наук,  
доцент Шахова О.Г.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри психології та педагогіки Харківської державної академії культури, кандидат психологічних наук, доцент Віденєєв І.О.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Шиліна А.А.

### План лекції

1. Загальна характеристика динамічних процесів
2. Феномен групового тиску (конформізм)
3. Лідерство та керівництво в малих групах
4. Групова сумісність, спрацьованість, згуртованість. Соціально-психологічний клімат

### Рекомендована література:

1. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. – Київ : Талком, 2018. – 580 с.
2. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с
3. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості Харків: «Контраст», 2019. 116 с.

### Допоміжна:

4. Бандурка А.М., Землянская Е.В. Психология руководителя: монография Х. : Золотая миля, 2013. 720 с.
5. Скорюк В.Д. Соціальна психологія в схемах і коментарях: учб. - практ. пос. Київ : Сварог, 2017. 207 с.

### Інформаційні ресурси в Інтернеті:

6. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
7. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
8. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>

### Текст лекції

#### 1. Загальна характеристика динамічних процесів

У соціальній психології термін "**групова динаміка**" має кілька значень:

- напрям дослідження малих груп в соціальній психології, присвячений проблемам формування та розвитку малих груп;
- вид лабораторного експерименту, спеціально призначений для вивчення групових процесів;
- набір методик, які можна використовувати при вивченні малих груп (рольові ігри, групи зустрічей, групова терапія, тренінг сенситивності (одна з форм групового динамічного тренінгу, що розуміється як здатність сприймати, розуміти, запам'ятовувати і структурувати соціально-психологічні характеристики інших людей або групи і на підставі цього прогнозувати їх поведінку та діяльність.) та подібні методики у своїй сукупності);
- сукупність динамічних процесів, які одночасно відбуваються в групі в

певну одиницю часу та які означають рух групи від стадії до стадії, тобто її розвиток.

**Динаміка групи** - це соціально-психологічні процеси, що приводять групу в певні стани за допомогою різних групових механізмів та забезпечують її формування, функціонування та розвиток.

В зарубіжній соціальній психології існує цілий напрямок досліджень, що одержав назву «**Групова динаміка**».

Термін "**групова динаміка**" ввів Курт Левін. Школа "групової динаміки" є найбільшим "психологічним" напрямом у дослідженні малих груп. Американський період діяльності К. Левіна після еміграції з Німеччини почався зі створення в Массачусетському технологічному інституті спеціального Центру з вивчення групової динаміки. Напрям досліджень в цьому центрі спирався на ряд теоретичних ідей К. Левіна: про природу груп, умови їх формування, взаємозв'язку їх з індивідами та іншими групами, про умови їх успішного функціонування. Велику увагу було приділено дослідженню таких характеристик групи як норми, згуртованість, співвідношення індивідуальних мотивів і групових цілей, нарешті, лідерство в групах.

**Групова динаміка** - сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи та його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнація, регрес, розпад.

**Склад, композиція, структура** – це складові характеристики певної "статистики" малої групи. Головним завданням соціально-психологічного аналізу є вивчення тих процесів, які відбуваються в житті групи, а саме:

- як загальні закономірності спілкування та взаємодії реалізуються в малій групі;
- який механізм, за допомогою якого мала група доводить до особистості всю систему суспільних впливів, зокрема зміст цінностей, норм, установок, сформованих у великих групах;
- яким чином активність особистості в групі реалізує засвоєні впливи групи і здійснює певну віддачу;
- як розвивається група, які етапи вона проходить у своєму розвитку, як модифікуються на кожному з етапів різні групові процеси.

Розглянемо процес утворення реальних природних малих груп. Оскільки вони існують в найрізноманітніших сферах суспільного життя, то й способи їх утворення різні. Найчастіше вони визначаються зовнішніми по відношенню до групи факторами, наприклад умовами розвитку будь-якого соціального інституту або організації, в рамках яких виникає мала група. У більш широкому сенсі можна сказати, що створення малої групи обумовлено певною потребою суспільного поділу праці і функціонування суспільства. Наприклад, виробнича бригада створиться у зв'язку з виникненням нового виробництва, шкільний клас - у зв'язку з приходом нового покоління в систему освіти,

спортивна команда - з розвитком спорту в якійсь установі і т. ін.

Розвиток мало організованої групи йде від нижчих рівнів до вищих. Вищим рівнем розвитку групи вважається колектив. Від моменту, коли ряд незнайомих людей збирається разом для спільної діяльності, до періоду, коли малу організовану групу можна назвати колективом, проходить іноді значний час. На шляху становлення колективу група згуртовується, розвиваються внутрішньогрупові зв'язки, відповідні розвитку групової діяльності.

Залежно від характеру спільної діяльності, ступеня внутрішньої єдності при її виконанні в соціальній психології виділяють рівні розвитку групи: асоціація, кооперація, корпорація, колектив.

**1. Асоціація.** Люди об'єднані спільною метою, але не всі в рівній мірі приймають її, діяльність групи здійснюється, хоча дії її членів роз'єднані. Група постійно потребує втручання керівника, актив її тільки починає складатися. Особистісні відносини встановлюються досить швидко, але в формі приятельських компаній, - вони не визначаються справою.

**2. Кооперація.** Більш виражена єдність дій членів групи, існують спільні погляди на основні її цінності, прагнення до них. Група володіє реально і успішно функціонуючою організованою структурою. Особистісні стосунки та спілкування мають діловий характер, підпорядковані досягненню спільних цілей. Однак на цьому рівні ще не дуже значима спрямованість діяльності групи, і тому можливо як позитивний її рух - до колективу, так і негативний - до корпорації.

**3. Колектив.** Характерна риса колективу - згуртованість. Вона проявляється в тому, що всі думки, почуття і зусилля її членів об'єднані прагненням до досягнення спільної мети. Групові норми та цінності реалізуються в практичних діях при виконанні спільної діяльності. Ділові стосунки максимально злагоджені, забезпечують взаємодію всіх членів групи. Особистісні відносини, з одного боку, опосередковані справами, з іншого - досить широкі, гуманні, характеризуються чуйністю і уважністю, доброзичливістю членів колективу один до одного. Кожен член групи відчуває себе її частинкою, задоволений своїм становищем у групі, готовий до самовіддачі заради спільних інтересів справи.

**4. Корпорація.** Група характеризується організаційною згуртованістю, чіткою взаємодією, але замкнута, відірвана від інших груп, її діяльність спрямована на вузькогрупові цілі. У корпораціях немає узгодженості мети з цілями та завданнями суспільства. Групові цілі можуть бути навіть антисоціальними (наприклад, в релігійних сектах).

Динаміка малої групи відображає як складність кожної особистості, що входить до її складу, так і наявність такої групової властивості як синергізм на основі взаємодії цих особистостей, внаслідок чого виникає цілісність, яка є щось більше, ніж просто сума її окремих членів. Навіть якщо взяти найелементарнішу групу - діаду, то в ній ми можемо виділити вплив "Я-концепції" однієї особистості, "Я-концепції" іншої особистості і відносини

даних людей. Таким чином, кожна група буде характеризуватися неповторною своєрідністю своєї динаміки.

Контролювати та направляти групові процеси можливо за умови знання механізмів і особливостей оптимізації роботи з ними.

Ставлення членів групи до спільної справи, один до одного, до самих себе визначає її психологічний клімат. При здоровому психологічному кліматі ділові відносини є провідними. Вони забезпечують потрібне взаєморозуміння, поєднуються з високою дисциплінованістю, відповідальністю, взаємною вимогливістю, взаємодопомогою, товариством і підтримкою. Особистісні відносини характеризуються теплотою, симпатією, високою культурою спілкування, відсутністю психічної напруженості та негативних емоцій.

У вітчизняній соціальній психології також займаються проблемами динаміки груп. Дослідження динаміки групи передбачає розгляд наступних питань:

- а) групові процеси;
- б) групові стани;
- в) групові ефекти;
- г) рівні розвитку групи.

**Груповий процес** - це сукупність послідовних спонтанних або цілеспрямованих дій членів групи, спрямованих на досягнення певного результату діяльності. Групові процеси відбуваються під впливом внутрішніх і зовнішніх умов. Вони розрізняються за часом протікання та інтенсивністю впливу на особистості членів групи.

Групові процеси можуть бути двох типів: процеси розвитку і процеси функціонування. Процеси розвитку обумовлюють перехід групи до якісно нового стану. Процеси функціонування забезпечують стабільність досягнутого якісного стану групи і поступове накопичення кількісних змін. Коли таке накопичення відбувається - здійснюється якісний стрибок, тобто процес функціонування переходить в процес розвитку.

Стрижнем групових процесів є процес вирішення групового завдання в ході спільної діяльності. Він інтегрує та підпорядковує собі інші процеси, що відбуваються в групі. На думку В. А. Богданова, в число основних групових процесів входять: комунікація, управління, адаптація, змагання, консолідація, емоційна ідентифікація, прийняття рішення.

**Груповий стан** - це відносно статичний момент динаміки групи, що характеризується стійкістю, закріпленістю та повторюваністю дій і психічних станів членів групи, а також соціально-психологічних особливостей їх взаємин і взаємодії.

Групові стани виникають під дією групових процесів і певною мірою фіксують момент завершеності того чи іншого процесу. Вони також розрізняються за тривалістю і інтенсивністю.

Будь-яку групу можна охарактеризувати не лише з точки зору її статичних характеристик (меж, складу, структури), але і з точки зору тих

процесів, які відбуваються в житті групи.

В соціальній психології, як вже зазначалось, існує спеціальний термін, який дозволяє відобразити всі процеси, що відбуваються в будь-якій групі, - **це групова динаміка.**

Проте, це поняття має різні відтінки та вживається в трьох різних значеннях:

1. *Групова динаміка* - це цілий науковий напрям, основоположником якого є Курт Левін, на початку 30-х рр. що емігрував з фашистської Німеччини в США. Саме йому належать розробка конкретних прийомів дослідження груп, введення понять "Психологічна атмосфера в групі", "стилі управління", "групова динаміка".

2. *Групова динаміка* - це особливий вид лабораторного експерименту, спеціально призначений для вивчення групових процесів.

3. *Групова динаміка* - це сукупність динамічних процесів, які одночасно відбуваються в групі в певну одиницю часу та які знаменують собою рух групи від стадії до стадії, тобто її розвиток.

Найважливішими з таких процесів є: - процес утворення малих груп - процес групового тиску на індивіда - процеси групової згуртованості - процеси лідерства і керівництва - ухвалення групових рішень; - процес розвитку малої групи.

### **Виникнення малої групи**

Виділяють дві групи чинників, що лежать в основі створення малих груп: зовнішні (наприклад умови розвитку певного соціального інституту або організації) та внутрішні.

Найчастіше малі групи утворюються в результаті дії зовнішніх чинників. В цьому випадку механізм утворення групи такий: спочатку група оголошується в якості формальної ланки тієї або іншої організації, установи, а потім наповнюється конкретними людьми. Усі закони розвитку і функціонування групи починають діяти саме на цьому етапі.

Фактично мала група задається певною потребою розподілу праці і взагалі функціонування суспільства. Зокрема:

- виробнича бригада створюється в зв'язку з виникненням нового виробництва
- студентська група - у зв'язку з приходом нового покоління в систему вищої освіти;
- спортивна команда - у зв'язку з розвитком спорту в певній установі, районі.

Ці причини виникнення групи лежать поза нею і поза індивідами, що її утворюють, в ширшій соціальній структурі. Ці чинники є передумовами існування групи, представляють з себе сукупність зовнішніх обставин і не мають нічого загального з психологічними механізмами утворення груп.

До внутрішніх чинників утворення малої групи відносяться власне психологічні чинники: потреби, бажання, інтереси тих чи інших людей

(компанія друзів, група колекціонерів і таке інше). Така група може спочатку утворитися як неформальна структура, а потім, при необхідності, формалізувати своє існування (оформитись юридично).

## **2. Феномен групового тиску (конформізм)**

Про феномен групового тиску говорять, передусім, у рамках відповіді на запитання: як кожен новий член групи приймає вже існуючі норми групового життя?

Феномен групового тиску в соціальній психології дістав назву феномена конформізму.

**Конформізм і нонконформізм.** Одним з основних механізмів групової динаміки, за рахунок якого група формується і може стабільно функціонувати, є механізм конформної поведінки.

Коли говорять про феномен конформної поведінки, то мають на увазі факт згоди особи з думкою групової більшості.

З феноменом конформізму будь-яка людина стикається з раннього дитинства, коли їй прищеплюються певні норми поведінки - що добре, а що погано – і вона повинна з цими нормами погоджуватися.

Перші експериментальні дослідження конформізму проведені Соломоном Ашем і Музафером Шерифом (С. Аш – підставна «качка», М. Шериф – зближення світлових крапок у досліджуваних). Пізніше подібні досліди були проведені і вітчизняними дослідниками: експерименти проводилися в різних групах - і випадкових, і давно існуючих; пропонувалися різні по рівню завдання. І скрізь був зафіксований феномен конформізму.

Але, як часто буває, реальне життя і реальна робота в групах відкоригували виведення експериментів і показали, що це явище не таке просте, як це здалося першим його дослідникам. Стало зрозумілим, що різні люди в різному ступені піддаються груповому тиску в силу неоднакової представленості у них такої особистісної якості як конформність. Міра згоди з групою залежить також від ситуації, групового завдання, власної компетентності в проблемі та навіть від статевовікових особливостей.

Численні дослідження показали, що індивід тим у меншій мірі проявляє конформізм, чим вище рівень його інтелекту, соціальної активності, чим більше він толерантний до стресів, чим більше в ньому розвинена потреба в лідерстві та здатність брати на себе відповідальність.

### **Види конформізму.**

Ще в 50-х рр. Леон Фестінгер виділив два види конформізму.

**1. Публічний або зовнішній.** Супроводжується схваленням норм групи без істинної зміни поглядів особистості. Публічний конформізм виникає в разі бажання індивіда залишитися в групі, уникнути санкцій з її боку. Такий вид згоди з групою часто завершується як тільки зникає джерело впливу: "я з вами погоджуся тільки тому, що ви цього хочете, хоча насправді я думаю інакше".

Публічний конформізм, у свою чергу, може проявлятися в двох формах:

а) пристосування до думки більшості супроводжується гострими внутрішніми конфліктами: "я з вами погодився, але як же я міг зрадити свої погляди і переконання";

б) згода з групою не викликає внутрішньоособових конфліктів: "я з вами згоден, щоб залишитися в групі, - так для мене буде краще".

**2. Внутрішній.** Думка групи тут вважається своєю власною, навіть коли зникає джерело впливу. Причому це може бути навіть бездумне прийняття поглядів групи, виходячи з того, що "більшість завжди має рацію".

Як згодом було показано, насправді існує три типи поведінки:

1. внутрішньогрупова навіюваність, безконфліктне прийняття думки групи

2. конформність - усвідомлена зовнішня згода при внутрішній розбіжності

3. колективне самовизначення - відносна одноманітність поведінки в результаті свідомої солідарності особи з оцінками і завданнями групи.

Подальші дослідження показали, що існує і зворотний процес: вплив меншості на більшість. Пізніше М. Дойч Г. Джерард виділили два види групового впливу :

- нормативний (тиск чинить більшість і її думка сприймається членами групи як норма)

- інформаційний (тисне меншість і члени групи розглядають її думку лише як інформацію, на основі якої вони повинні самостійно зробити вибір)

### 3. Лідерство та керівництво в малих групах

В перекладі з англ. лідер - "lead" - ведучий за собою, а лідерство - "leadership" - керівництво. Однак вітчизняні дослідники зазвичай виділяють керівництво і лідерство як два різні явища.

#### Відмінності:

<i>Лідерство</i>	<i>Керівн</i>
Регуляція Міжособистісних (неформальних стосунків)	Регуляція офіційних відносин (адміністративних правових відносин) - формальних відносин
На рівні мікросередовища (мала група)	Елемент макросередовища - зв'язок з усією системою громадських стосунків
Стихійно виникає (як результат взаємодії людей)	Призначається, вибирається і цілеспрямований процес
Менш стабільно (впливають настрої групи)	Стабільніше
Немає права на застосування санкції	Є система санкцій
Безпосереднє ухвалення рішення	Складний процес ухвалення рішень (опосередкований безліччю обставин)
Мала сфера дії - мала група	Широка сфера дії - він представляє малу групу в ширшій соціальній системі.

**Керівництво** - явище у сфері формальних стосунків. Часто для членів групи **керівник** не є лідером (лідером є хтось з партнерів "по горизонталі"), а

скоріше є авторитетом. Причому авторитет буває офіційним (авторитет посади) і реальним (фактична повага, довіра підлеглих і той вплив, яким користується керівник). Посада автоматично не забезпечує реального авторитету, який треба завойовувати, підкріплювати, відстоювати.

**Лідерство** - це групове явище, лідер не мислимий самотійно, це груповий процес. Лідерство виступає істотним механізмом саморегуляції внутрішньогрупового життя. За допомогою лідерства впорядковується система неформальних стосунків.

**Лідер** - член групи, який має найбільший ціннісний потенціал, який забезпечує йому провідний вплив у групі. Він бере на себе ряд функцій (організатора, диспетчера, генератора ідей, експерта, мотиватора тощо), які група дозволяє йому взяти. Інші члени групи приймають лідерство, тобто будують з лідером такі відносини, які передбачають, що він «веде», а за ним «йдуть».

**Лідер** (від англ. leader – той, хто веде, перший, такий, що йде попереду) - особа в певній групі (організації), яка має великий, визнаний авторитет та вплив. Це член групи, за яким група визнає право приймати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особа, що відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні відносин у групі.

Лідер може бути одночасно і офіційним керівником групи. Розрізняють:

- формальне лідерство - процес впливу на людей з позиції посади, яку займає;
- неформальне лідерство - процес впливу на людей за допомогою власних здібностей, умінь або інших ресурсів.

### **Існує три основні теоретичні підходи в розумінні походження лідерства.**

1. **Теорія рис** ("харизматична теорія" Чарльз Берд). Основна ідея: лідер володіє певним набором привабливих особових якостей. Було проведено багато досліджень, складено великі списки якостей, але єдиної точки зору на це немає.

2. **Ситуативна теорія лідерства**: лідерство - продукт ситуації. В певній ситуації групового життя виділяються окремі члени групи, які перевершують інших принаймні в якійсь одній якості. Але оскільки саме ця якість виявляється необхідною в цій ситуації, людина, яка нею володіє, стає лідером. Тобто лідер може краще за інших актуалізувати властиві йому риси в цій ситуації; в кого виявилися якості, найбільш відповідні для ситуації, той і лідер (при повені той, хто вміє плавати, а при пожежі той, хто з вогнегасником). Властивості, риси або якості лідера виявляються відносними.

3. **Системна теорія лідерства** - лідерство розглядається як процес організації міжособистісних стосунків в групі, а лідер - як суб'єкт управління цим процесом. При такому підході лідерство інтерпретується як функція групи, і тому вивчати його слід з точки зору цілей і завдань групи, хоча і

структура особистості лідерів при цьому не повинна скидатися з рахунків. Відмінність лідера від інших членів групи проявляється швидше не в наявності у нього особливих рис, а в наявності більш високого рівня впливу.

Ще одне питання, яке виникає в зв'язку з феноменами лідерства та керівництва, це - стилі лідерства.

З моменту виникнення цієї проблеми виникла і плутанина в поняттях. Йдеться про стилі лідерства або стилі керівництва? Вперше стилі лідерства описані К.Левіним, але по суті - це стилі керівництва. (Експеримент: хлопчики 11-12 років ліпили маски з пап'є-маше). К.Левін назвав ці стилі таким чином: авторитарний, демократичний, потування. Назви збереглися, хоча були численні спроби змінити їх. Журавльов, зокрема, запропонував такі назви: директивний, колегіальний, ліберальний.

#### **Критерії розрізнення стилів:**

- зміст рішень, пропонованих лідером групи;
- способи реалізації цих рішень.

#### **Характеристика стилів:**

- **Авторитарний** - встановлення жорсткої дисципліни, чіткий розподіл обов'язків, лідер не вступає в дискусії, не прислухається до думки групи, нав'язує свою думку.

- **Демократичний** - лідер радиться з колегами, прислухається до їх аргументів, заохочує їх ініціативу, орієнтується на думку групи, частину повноважень делегує іншим членам групи.

- **Ліберальний** - лідер не пред'являє ніяких вимог до членів групи, ні на чому не наполягає, приймає всі пропозиції членів групи, не конфліктує. Група практично не організована, розрізнена, функціональні обов'язки в групі розподіляються хаотично.

#### **5.Групова сумісність, спрацьованість, згуртованість. Соціально-психологічний клімат.**

Слід розмежовувати явища сумісності, спрацьованості, згуртованості.

Ефект сумісності часто проявляється в неформальних стосунках, хоча впливає і на загальну продуктивність роботи ("вони чужі один одному", "вони підходять один одному").

Під сумісністю розуміють здатність членів групи до взаємного прийняття, безконфліктному спілкуванню, узгодженню своїх дій, оптимізації взаємовідносин в різних областях і видах спільної діяльності.

Дослідження цього явища має давню історію і показало, що психологічна сумісність може реалізуватися за двома параметрами:

- психофізіологічному;
- соціально-психологічному.

Перша має на увазі схожість психофізіологічних характеристик людей і як наслідок - узгодженість сенсомоторних реакцій, синхронізацію темпу діяльності.

Друга ж є наслідком сполучуваності типів поведінки людей в колективі, спільності їх поглядів, потреб і інтересів.

Природно, що різна діяльність групи вимагає різних видів сумісності або того й іншого одночасно. Спрацьованість - це результат формальних, ділових стосунків, пов'язаних з виробничою діяльністю.

Основа спрацьованості – це успішність і вигідність саме спільної діяльності. Спрацьованість - це узгодженість у роботі між її учасниками.

Сумісність та спрацьованість можна розрізняти за наступними ознаками (Н.Н. Обозів) :

1 за характером умов взаємодії (потреба в спілкуванні або виробничі завдання);

2 за відносною значимістю параметрів успішності спільної діяльності та суб'єктивній задоволеності партнерів;

3 за мірою емоційно-енергетичних витрат.

Одним з важливих параметрів, за яким можна охарактеризувати будь-яку групу, є згуртованість. Згуртованість визначається як міра міцності, єдності і стійкості міжособистісної взаємодії в групі.

#### Дві складові згуртованості

1. Міра привабливості власної групи

2. Сила тяжіння інших доступних груп.

Існує ряд чинників, які визначають згуртованість групи.

1. Міра емоційної привабливості членів групи. Чим вона вища, тим відповідно говорять про згуртованішу групу.

2. Міра схожості між членами групи в цінностях, установках: чим вище схожість, тим вище згуртованість.

3. Особливості групових цілей: чим більше вони відповідають потребам кожного члена групи, чим чіткіше формуються керівником, тим група більш згуртована.

4. Своєрідність взаємовідносин членів групи: згуртованість вище при кооперативній, а не конкурентній стратегії.

5. Задоволеність груповою діяльністю.

6. Характер керівництва і ухвалення рішень - мають на увазі особливості стилів керівництва і можливість членів групи брати участь у виробленні рішень.

7. Структурні властивості групи : чим вище розвинена ролева структура і чим більш неформальна структура наближена до формальної, тим вище згуртованість групи.

*Виділяють три рівні розвитку групової згуртованості:*

На першому рівні (що відповідає поверхневому шару внутрішньогрупових відносин) згуртованість виражається розвитком емоційних контактів.

На другому рівні відбувається подальше об'єднання групи, і тепер це

виражається у збігу у членів групи основної системи цінностей, пов'язаних з процесом спільної діяльності.

На третьому рівні (що відповідає "ядерному" шару всередині групових відносин) інтеграція групи (тобто і її згуртованість) проявляється в тому, що всі члени групи починають розділяти спільні цілі групової діяльності.

**Соціально-психологічний клімат** - це загальна моральна (емоційна) атмосфера, що складається в групі, комфортна або дискомфортна для членів групи. Синоніми: емоційний клімат, духовна атмосфера, моральний клімат, морально-психологічний клімат, виробничий клімат, організаційний клімат.

**Основним показником психологічного клімату в групі є почуття задоволеності:**

- роботою і окремими сторонами виробничої ситуації - перспективами зростання, підвищення кваліфікації;
- характером міжособистісних стосунків в групі як по горизонталі (між співробітниками), так і по вертикалі (між керівниками і підлеглими);
- дружніми неформальними зв'язками членів групи;
- станом трудової дисципліни;
- плинністю кадрів, безконфліктністю і таке інше.

**Позитивний клімат** - людина працює в цій групі із задоволенням, стан психологічного комфорту.

**Негативний клімат** - взаємні докори, дратівливість, конфліктність, "важкий дух". Працездатність членів знижується, продуктивність праці падає.

Чинники, що впливають на формування психологічного клімату групи - чинники макросередовища та чинники мікросередовища (матеріальне оточення, психологічні чинники).

### **Розвиток малої групи**

Група розвивається в межах континууму - розпочинає з нижчого рівня, проходить декілька етапів і досягає вищого рівня.

У вітчизняній соціальній психології найбільшою популярністю користується класифікація Лева Ілліча Уманського, який виділяє шість рівнів розвитку малої групи:

- 1) конгломерат;
- 2) номінальна група;
- 3) асоціація;
- 4) кооперація;
- 5) автономія;
- 6) колектив (корпорація).

Узявши за основу класифікацію Л.І. Уманського, петербурзькі соціальні психологи Л.Г. Почебут і В.А. Чікер запропонували на основі трьох головних критеріїв діагностики групи опис етапів розвитку групи як колективу.

Це такі критерії:

- спільність цілей спільної діяльності;
- чіткість організаційної структури групи;
- динаміка групових процесів.

### **Рівні розвитку малої групи**

**Конгломерат** – група незнайомих людей, що виявилися в один і той же час на одній території. Кожен член такої групи переслідує свою індивідуальну мету. Спільна діяльність відсутня. Структури групи або немає, або вона у край примітивна. Прикладами такої групи можуть служити невеликий натовп, черга, пасажери вагону метрополітену і т. п. Спілкування короточасне, поверхневе і ситуативне. Люди не прагнуть до знайомства один з одним. Така група легко розпадається, коли учасники вирішують свої індивідуальні завдання.

**Номінальна група** – група людей, які зібрані разом і які отримали загальне найменування. Наприклад, які вступили до ВНЗ абітурієнти збираються в перший день занять і отримують найменування групи першокурсників. Таке найменування групи необхідно не лише для того, щоб вона отримала офіційний статус, але і для того, щоб визначити цілі і види її діяльності, режим роботи, взаємовідносини з іншими групами. Номінальна група може залишитися групою-конгломератом, якщо присутні разом люди не приймуть запропонованих їм умов діяльності, офіційні цілі організації і не вступають в міжособистісне спілкування. В такому разі номінальна група розпадається. Але якщо цілі та умови зрозумілі і люди з ними згодні, то номінальна група приступає до початку діяльності і піднімається на наступний рівень розвитку.

При цьому номінальна група – це завжди короточасний етап групоутворення. Характерним для неї є наступне: для того, щоб група стала номінальною, необхідний лідер – організатор, який зібрав би людей разом і запропонував би їм цілі сумісної діяльності.

Основне, чим займаються члени номінальної групи, – це спілкування, тобто знайомство один з одним і з цілями, способами та умовами майбутньої спільної діяльності. До тих пір, поки не розпочата сама діяльність, а йде процес обговорення та узгодження, група буде номінальною. Як тільки люди приступають до спільної роботи, група переходить на інший рівень розвитку.

**Асоціація** – група людей, об'єднаних спільною діяльністю. На цьому рівні починає формуватися групова структура і розвиватися групова динаміка. Для асоціації характерна поява загальних інтересів групи з урахуванням інтересів кожного. Спільна діяльність стимулює групову динаміку, яка розпочинається з вироблення вимог до елементарних норм поведінки. Ці елементарні норми найчастіше бувають дисциплінарними та визначають режим роботи. На рівні асоціації відбувається розвиток неформальної структури на основі симпатій і антипатій. З'являються перші спроби лідерства (пробне лідерство), оскільки деякі члени групи претендують на роль лідера – ділового або популярного.

Характерною особливістю групи-асоціації є такий груповий процес, як консолідація. Саме на цьому рівні розвитку можливе досягнення таких станів, як підготовленість до спільної діяльності та спрямованість на рішення задачі.

Певний час мала група може знаходитися на рівні асоціації, проте групові процеси, що відбуваються, стимулюють її перехід на більш високий рівень розвитку. Як тільки група вирішує хоч би першу з поставлених завдань, тобто досягає першого результату своєї спільної діяльності, вона з рівня асоціації переходить на рівень кооперації.

**Кооперація** - група активно взаємодіючих людей, що домагаються певного результату в своїй діяльності. На рівні кооперації відбувається прийняття, інтериоризація кожним членом групи спільної мети з урахуванням власних цілей і інтересів. Характерними для групи-кооперації є процеси лідерства та конкуренції. У групі визначаються лідери, здатні організувати її для вирішення наступних, більш складних завдань. Її структура чітко окреслена. Кожен член групи займає свою статусну позицію та грає ту, що відповідає цій позиції роль. Структура групи чітко оформляється в результаті процесу конкуренції між членами групи, що сприяє підвищенню загально групової активності.

Динаміка групи на цьому етапі характеризується початком вироблення всередині групової моралі - складних норм регуляції поведінки, групових цінностей та ціннісних орієнтації із застосуванням санкцій за порушення групових норм і правил. Від того, який напрямок придбає всередині групова мораль, залежить подальший розвиток групи.

**Автономія** - цілісна та відособлена група людей, які працюють для досягнень спільних цілей та одержують не лише матеріальний результат спільної діяльності, але й задоволення від участі в ній. Група-автономія характеризується тим, що в процесі спільної діяльності практично повністю задовольняються соціальні потреби та інтереси членів групи. Індивідуальні цілі кожного учасника взаємодії досягаються тільки в результаті його участі в спільній груповій діяльності.

На цьому рівні активізується процес адаптації людей один до одного та відбувається їх емоційна ідентифікація з групою. Таким чином, досягаються стани згуртованості та референтності групи для її членів. Емоційна ідентифікація членів групи здійснюється тоді, коли з'являється усвідомлення цілісності, автономності, самодостатності, згуртованості групи, виникає почуття "ми" - наша група, на відміну від "вони" - інші групи.

Група-автономія, як вважає Л.Г. Почебут, характеризується трьома основними соціально-психологічними особливостями:

1. відособленістю, закритістю від інших груп. Члени групи діють відповідно з правилом "сміття з хати не виносити". Оскільки група є для них референтною, її норми, стандарти, ціннісні орієнтації стають провідними регуляторами їх поведінки; негативні висловлювання та критика в своїй групі не допускаються;

2. внутрішньою спаяністю, злитістю, сумісністю членів групи, їх лояльністю по відношенню один до одного

3. внутрішньогруповою мораллю, що вимагає від кожного члена групи, по-перше, однотипної поведінки: "будь, як ми всі", тобто кожен повинен дотримуватися цінностей, норм, стереотипів поведінки, що склалися у групі; а по-друге, дій в інтересах своєї групи.

З цього рівня розвиток групи може відбуватись в двох напрямках:

- Якщо група повністю подавить індивідуальність, то утворюється корпорація.

- Якщо ж буде досягнуте гармонійне поєднання індивідуальних і групових інтересів та цінностей, то сформується колектив (у соціально-психологічному сенсі).

**Корпорація** - це група, яка характеризується гіперавтономією, замкнутістю, закритістю, ізолюваністю від інших груп. Вона починає протиставляти себе іншим групам, задовольняти свої потреби та інтереси за будь-яку ціну: і за рахунок інтересів членів своєї групи, і за рахунок інтересів інших груп. Члени групи вимушені повністю підкорятися жорсткій груповій моралі, відмовившись від власних індивідуальних інтересів. В групі переважають ефекти групового егоїзму та фаворитизму. Якщо ж група-корпорація починає задовольняти свої інтереси за рахунок громадських (суспільних), вона перетворюється в злочинну.

**Колектив** – це група людей, які здійснюють спільну діяльність та досягають кінцевого результату на основі гармонізації індивідуальних, групових і громадських цілей, інтересів і цінностей. На цьому рівні в процесі колективного ухвалення рішення досягається груповий стан інтегративності, паростки якого з'являються на кожному з нижчих рівнів. Однак колективом можна назвати тільки ту групу, яка своєю діяльністю сприяє задоволенню всіх інтересів: індивідуальних, групових і громадських.

Існує ряд сфер спільної діяльності, де традиційне розуміння групи як колективу вимагає уточнення. Це стосується, передусім, діяльності груп-колективів в екстремальних умовах: екіпажі підводних човнів, літаків, рятувальників, деякі військові групи, де мають бути дуже висока сумісність і спрацьованість. В цьому випадку доречно говорити про вищий рівень розвитку групи як колективу, так званому гомогенному колективі.

### **Процес прийняття групових рішень.**

Існують різні підходи до оцінки групових рішень та їх ефективності.

З точки зору процесу - індивідуальні та групові ухвалення рішень - схожі: з'ясування проблеми, збір інформації, висунення та оцінка альтернатив, вибір однієї з них. Але процес групового ухвалення рішень більш складний в соціально-психологічному контексті, оскільки це взаємодія, зіткнення поглядів.

Процес ухвалення групового рішення – це групове обговорення

проблемного питання з метою прояснення позицій членів групи, оцінки «гострих» ситуацій, пошуку можливих шляхів виходу з них, вироблення єдиної стратегії та точки зору.

#### Етапи ухвалення групових рішень

2. Інформаційно-пошуковий, що включає виявлення та з'ясування істинної суті проблеми, що виникла. Її можуть чітко охарактеризувати або керівник групи, або самі її члени. В цей час здійснюється збір додаткової інформації, її відповідна підготовка та осмислення.

3. Формулювання завдання, що виникло, постановка цілей, виявлення альтернативних дій для їх досягнення.

4. Оціночно-прогностичний - здійснення обміну думками, що включає всебічне обговорення способів вирішення поставленої задачі, вироблення загальної точки зору, шляхів досягнення поставленої мети. Він може проходити в різних формах - дискусії, "мозкового штурму", інтерв'ю і т. п.

5. Остаточний вибір і ухвалення рішення, яке може отримати найвищу оцінку та вдячність від усіх членів малої групи.

Зазначене вище - це лише найзагальніша схема діяльності з ухвалення рішення. Кожен з вказаних етапів підлягає конкретизації та деталізації.

#### Феномени групового рішення:

- "зрушення ризику". Експерименти Стоунера та інших виявили надзвичайно важливий факт: при ухваленні групового рішення не обов'язково відбувається нормалізація, рішення не завжди є "середнім".

В якості пояснення результатів експерименту було висунуто дві гіпотези:

а) зрушення в бік ризику обумовлене розділенням ("дифузиею") відповідальності;

б) ризик взагалі інтерпретується як цінність в суспільстві.

- "зрушення вибору", тобто "поляризації" думок в групі.

- феномен "групового мислення" ("групове мислення" більш менш вдалий переклад англійського терміну "group-think"). Цим терміном, введеним І. Джанісом, позначається стиль мислення людей, які повністю включені в єдину групу, де прагнення до однодумності важливіше, ніж реалістична оцінка можливих варіантів ухвалення правильного рішення

#### Форми ухвалення групових рішень:

**Нарада** - це метод колективного вироблення рішень або передачі інформації, що ґрунтується на даних, отриманих безпосередньо від учасників групової роботи. Мета наради - обмін думками, координація планів, намірів, мотивів, життєвого та професійного досвіду.

Структура проведення наради:

1) ознайомлення присутніх з порядком денним, представлення теми, очікуваних результатів;

2) розгляд основних питань;

- 3) обговорення;
- 4) підведення підсумків.

**Групова дискусія** – це спосіб встановлення діалогу, стимулювання ділової співпраці, що використовується для вироблення різноманітних рішень в умовах невизначеності або спірності проблемного питання, що обговорюється.

**Структура проведення дискусії:**

- 1) знайомство учасників, встановлення позитивних взаємовідносин;
- 2) орієнтування в проблемі;
- 3) формулювання, пошук та знайдення рішення – передбачає збір думок, виявлення протилежних блоків, формування поетапного рішення, виявлення та подолання труднощів, покрокове узагальнення та корекція, прийняття рішення.

**Мозковий штурм** ("брейнстормінг") - групове генерування великої кількості ідей за відносно короткий період часу. В основі покладено принцип асоціативного мислення та взаємного стимулювання.

**Структура:**

- 1) підготовчий етап - формулювання проблеми, підбір учасників, забезпечення засобами фіксації ідей;
- 2) вступний етап - знайомство з проблемою та принципами роботи;
- 3) етап генерування ідей;
- 4) завершальний етап - оцінка ідей та цінних пропозицій за допомогою групи експертів.

**Фокус-група** - групове інтерв'ю, метою якого є отримання добротних якісних даних з проблеми, що досліджується.

Обговорення в фокус-групах ведеться вільно і не директивно, з високою мірою залучення учасників, а сам ведучий фокус-групи є її модератором і самовизначається в одній з ролевих позицій: "модератор, повністю орієнтований на учасників", "наївний новачок", "провідний експерт", "модератор, що кидає виклик", "третейський суддя", "модератор-письменник".