

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

**Факультет № 6
Кафедра соціології та психології**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «**Організаційна психологія**»
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практичний психолог)

за темою № 2 Механізми функціонування групи: групові ефекти

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

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

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол 7 від 29.08.2023

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

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечітайло І. С

ЛЕКЦІЯ № 2 Механізми функціонування групи: групові ефекти

План лекції

1. Механізми функціонування групи: групові ефекти

Рекомендована література

Основна:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. посібник– Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. – 148 с. 8.
4. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том І.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 91 – 100
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
6. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін., за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
7. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулачковська, Т.Ю. Кулачковський. – К. : Київ. нац.. торг.-екон. Ун-т, 2012. – 720 с.
8. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
9. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

Допоміжна

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
2. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник.– К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
3. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.

та слухачів курсів післядипломн. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

4. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти : навч.-метод. посіб. / За ред. Л.М. Карамушки. – Київ-Кіровоград, 1997. – 150 с

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Групові процеси відбуваються під впливом внутрішніх і зовнішніх умов і розрізняються за часом перебігу та інтенсивністю впливу на особистість учасника групи. Вони можуть бути двох типів:

- процеси розвитку (зумовлюють перехід групи до якісно нового стану);
- процеси функціонування (забезпечують стабільність досягнутого якісного стану групи і поступове нагромадження кількісних змін).

До числа основних групових процесів входять: комунікація, управління, адаптація, змагання, консолідація, емоційна ідентифікація, ухвалення рішення. Стрижнем групових процесів є процес розв'язання групової задачі в ході спільної діяльності, який інтегрує і підпорядковує собі всі інші процеси, що відбуваються в групі.

Момент завершеності групових процесів фіксується настанням нових групових станів, які різняться тривалістю й інтенсивністю. У сучасній соціальній психології розрізняють наступні групові стани: підготовленість, спрямованість, організованість, активність, згуртованість, інтегративність і референтність. Кожен груповий стан є відповідністю певному процесу. Він настає як наслідок його розгортання.

Перший процес має назву спілкування — це взаємний обмін між членами групи інформацією, діями, станами. Особистість у спілкуванні характеризується насамперед своїми бажаннями, інтересами, цілями. Спілкування містить у собі наступні компоненти: інформування, комунікація, інтеракція (взаємодія людей спрямована на зміну стану речей), перцепція (розуміння людьми один одного), трансакція (обмін емоціями,

почуттями, переживаннями) та персоноакція (прийняття іншими ціннісних орієнтації, життєвих принципів і особистого досвіду).

Спілкування виконує чотири основні функції: контактуючу; інформативну; спонукальну; координаційну. Існує багато видів спілкування: маніпулятивне, ігрове, ділове, духовне, індивідуальне, групове та масове, що може відбуватись у безпосередній чи опосередкованій формі, методами бесіди, діалогу, дискусії, з використанням вербальних (мовних) або невербальних (міміка, жест, поза), комбінованих засобів.

Перший стан — підготовленість характеризується ступенем готовності (нульова — мінімальна — середня — максимальна) членів групи до розв'язання поставленої задачі та формується на основі процесу спілкування. З точки зору соціальної психології, ступінь підготовленості групи до спільної діяльності можна охарактеризувати в континуумі.

Другий процес — консолідація — це узгодження членами групи цілей, норм, засобів і способів діяльності. Процес консолідації будується на основі процесу спілкування, сприяє підготовленості групи до діяльності і, у підсумку, визначає спрямованість групи на розв'язання задачі.

Другий стан — спрямованість — характеризується чітким, узгодженим усвідомленням членами групи її цілей, інтересів, норм, способів і засобів діяльності, а також наявністю загально групових критеріїв оцінювання результатів активності її учасників.

Третій процес — лідерство — це складний соціально-психологічний процес, який позначає особливості управління групою. Психологічна суть лідерства полягає в тому, що особистість добровільно бере на себе значно більшу міру відповідальності за перебіг групової активності, ніж цього потребує від неї формальне виконання службових зобов'язань або загально-прийнятих норм.

Третій стан — організованість — характеризується чітким розподілом ролей і статусів у групі та відповідною наявністю формальної і неформальної структури. Ступінь організованості групи зумовлює швидкість і ефективність розв'язання групових задач.

Четвертий процес — конкуренція — це розвиток взаємин людей з прагненням членів групи самореалізуватися в діяльності, перевершивши інших. Конкуренція буває двох видів: особиста і безособова, які виконують дві психологічні функції: орієнтуючу та стимулюючу.

Четвертий стан — активність — характеризується здатністю групи здійснювати суспільно значущу діяльність і виражається в ступені реалізації фізичного й інтелектуального потенціалу її членів.

П'ятий процес — адаптація — це взаємне пристосування членів групи один до одного, а також до соціального і виробничого середовища. У соціальній психології виділяють два види адаптації: професійна і соціально-психологічна.

П'ятий стан — згуртованість — характеризується стійкістю та єдністю міжособистісних взаємин і взаємодій, що забезпечує стабільність і наступність діяльності групи. Передумовами згуртованості членів групи є

спрацьованість і сумісність, яка формується на трьох рівнях: психофізіологічному, психологічному і соціально-психологічному.

Шостий процес — ухвалення рішення — це розробка технології спільної діяльності з метою досягнення кінцевого результату. Процес ухвалення рішення в групі може здійснюватися двома способами: одноосібне ухвалення рішення керівником і колективне ухвалення рішення.

Шостий стан — інтегративність — виявляється в тому, що члени групи усвідомлюють свою цілісність і єдність. Це необхідна передумова стабільного існування та функціонування групи.

Сьомий процес — емоційна ідентифікація — це ототожнення учасником групи себе з усією групою як цілісним утворенням. Механізмами емоційної ідентифікації є наслідування, емпатія та проєкція.

Сьомий стан — референтність — характеризується тим, що членство в групі виявляється для людей найбільш цінним і значущим. Референтна група — це реальна чи уявна спільність, на норми, думки і цінності якої людина орієнтується у своїй поведінці.

Групові ефекти та рівні розвитку групи.

Групові ефекти є засобами, що забезпечують інтеграцію індивідуальних дій окремих людей у спільній груповій діяльності та спілкуванні. У соціальній психології існують два базові групові ефекти:

- реакція людини на присутність інших людей;
- почуття приналежності до групи.

Вплив присутності інших людей на психіку і поведінку окремої людини вважається у соціальній психології базовим феноменом соціальної дійсності. Він здійснюється несвідомо. Вперше цей ефект описали Г. Олпорт, В. М. Бехтерев у 20-х роках ХХ століття. Саме відкриття того факту, що людина психологічно відгукується на реальну чи уявну присутність іншої людини, лягло в основу створення науки соціальної психології. Подальші дослідження в цьому напрямку виявили різні аспекти мотивування активності людини присутністю інших, які мають на неї вплив як у позитивному, так і в негативному планах. У позитивному плані був зафіксований «ефект соціальної фасилітації» (або ефект полегшення), а в негативному — «ефект соціальної інгібіції» (пригнічення).

Ефект приналежності до групи — це другий базовий груповий ефект. В історії соціальної психології різні науковці досліджували цей ефект і позначали його різними термінами. Групова ідентичність є установкою на приналежність до визначеної групи. Як і будь-яка установка, вона складається з трьох компонентів — когнітивного, емоційного і поведінкового, регулюючи поведінку людини в групі та її взаємодію з представниками інших груп.

Психофізіологічний ефект — це зміна психофізіологічних реакцій і стану людини у присутності інших людей. Експериментально встановлено, що у присутності інших у людини, зайнятої певною діяльністю, підсилюється

потовиділення, прискорюється дихання, посилюються м'язові скорочення, підвищується тиск крові та частота пульсу.

Ефект соціальної лінії відкритий французьким інженером Максом Рингельманом (1986). Він позначає тенденцію людей застосовувати менші зусилля в міру збільшення кількості членів у групі, тобто відбувається зменшення середнього індивідуального внеску в загальногрупову діяльність.

Ефект деіндивідуалізації означає втрату членами групи відчуття індивідуальності, страху оцінки з боку інших, різке зниження у них механізмів самоусвідомлення.

Ефект «синергії», досліджуваний В. М. Бехтеревим, й означає додаткову інтелектуальну енергію, що виникає при об'єднанні людей у цілісну групу і виражається в груповому результаті, яка перевищує суму індивідуальних результатів, тобто відповідає вимозі $1 + 1 > 2$. Найбільш яскраво ефект «синергії» виявляється при проведенні «брейвстормінгу» або «мозкової атаки» — технології групового розв'язання задачі.

Ефект групомислення — це спосіб мислення, що реалізується людьми в ситуації, коли пошук згоди стає настільки домінуючим у групі, що починає пересилювати реалістичну оцінку можливих альтернативних дій. Відкриття цього феномену і винахід терміна «групомислення» належить американському психологу Ірвінгу Джанісу. Ефект «групомислення» виникає як протилежність ефекту «синергії», при якому пропонуються, а потім і обговорюються різні варіанти розв'язання задачі.

Ефект конформізму — це зміна поведінки або ж думки людини в результаті реального чи уявного тиску групи.

Ефект наслідування — один з основних механізмів групової інтеграції. Він полягає у наслідуванні загальних зразків поведінки, еталонів, стереотипів, прийнятих у групі.

Ефект «ореолу» — явище, що виникає у процесі сприйняття й оцінки людьми один одного під час спілкування. Це вплив специфічної установки, яка є в однієї людини стосовно іншої, яка виникає на основі раніше отриманої інформації або на основі викривленої інформації про статус, репутацію, професійні або особистісні характеристики іншої людини.

Ефект «ми й вони» — це почуття приналежності до певної групи людей та відмежування від інших груп, важливий механізм розвитку соціальної ідентичності особистості.

Ефект приналежності до групи реалізується через два основні соціально-психологічні механізми: причетності та емоційної підтримки.

Механізм причетності вбачається у тому, що члени групи відчують себе причетними до проблем, успіхів, невдач тієї групи, до якої вони реально належать або ж суб'єктивно зараховують себе.

Механізм емоційної підтримки проявляється в тому, що член групи очікує емоційної підтримки, співчуття, допомоги з боку інших її учасників. Якщо така підтримка членів групи не реалізується, то в особи руйнується почуття «ми» — приналежності до групи, причетності до її справ і виникає почуття «вони», тобто член групи здатен сприймати свою групу як групу

ворогів, не поділяючи їхніх інтересів і проблем. Почуття приналежності до групи відіграє значну роль у груповій взаємодії. Воно об'єднує членів групи в єдине ціле, посилюючи її активність, направлену на досягнення цілей. Ефект «ми й вони» тісно пов'язаний з ефектами групового фаворитизму й егоїзму.

Ефект «маятника» — це циклічне чергування групових емоційних станів стеничного (дієвого) й астеничного (розслабленого) характеру, інтенсивність і часові межі яких визначаються значущими для членів групи умовами їх спільної трудової діяльності.

Ефект «хвилі» — механізм розповсюдження у групі ідей, цілей, норм і цінностей: нова ідея зароджується в голові окремої людини, яка ділиться нею з найближчим оточенням, згодом доповнена вона розповсюджується серед інших співробітників, відбувається її оцінювання й обговорення.

Ефект «пульсара» — зміна групової активності залежно від різноманітних стимулів. Групова активність — циклічне явище, пов'язане з важливістю та особливостями задач, які постають перед групою.

Рівень розвитку групи — це певний якісний етап, що характеризує соціально-психологічну зрілість групи, розвиток якої відбувається в межах певного континууму (суспільній множині). У цілому, з процесуальної точки зору, розвиток та існування групи являє собою черговість станів зрушень і рівноваги. Практично у будь-якій групі одночасно виявляються як сили інтеграції й розвитку, так і сили диференціації та розпаду.

У вітчизняній соціальній психології існує декілька класифікацій рівнів розвитку групи, які описують послідовність її становлення та набуття зрілого існування. Так, Є. С. Кузьмін виділяє три рівні розвитку групи:

1) номінальна група; 2) група - кооперація; 3) колектив.

М. М. Обозов поділяє розвиток групи на чотири рівні:

1) дифузна група; 2) група- асоціація; 3) група-корпорація; 4) колектив.

Л. І. Уманський виділяє шість рівнів у розвитку групи:

1) конгломерат (група раніше безпосередньо не знайомих людей, які зустрілись у певний час, на певній території);

2) номінальна група (абітурієнти, які зібрались вперше як єдина група першокурсників);

3) асоціація (група людей, об'єднаних спільною діяльністю);

4) кооперація (цілісна група людей, які отримують не лише матеріальний результат спільної діяльності, а й моральне задоволення);

5) група - автономія (група співробітників, яка характеризується наявністю у її членів почуття «ми», закритість для входження інших осіб);

6) група—корпорація (вдається поєднати групові, індивідуальні інтереси) або колектив (групові пріоритети існування не на користь суспільних).

Розвиток групи починається з нижчого рівня, на якому знаходяться аморфні соціальні утворення, а закінчується вищим рівнем суспільного існування групи — колективом. Далеко не кожна група може піднятися на

такий рівень розвитку і довго утримуватись на ньому. Переборовши чергові труднощі колектив переходить на більш стабільний рівень функціонування— автономії або ж кооперації.