

Тема1. Мала група як об'єкт соціально-психологічного дослідження.

Характеристика малих груп

Основною формою соціального об'єднання людей є мала група.

Мала група - це невелика за розміром спільність людей, пов'язаних безпосередньою взаємодією.

Її нижні і верхні межі визначаються якісними ознаками, основними з яких являються **контактність і цілісність.**

Контактність є можливість кожного члена групи регулярно спілкуватися один з одним, сприймати і оцінювати один одного, обмінюватися інформацією, взаємними оцінками і діями.

Цілісність визначається як соціальна і психологічна спільність індивідів, що входять до групи, що дозволяє сприймати їх як єдине ціле.

За нижній кордон розмірів малої групи більшістю фахівців приймаються три людини, оскільки в групі з двох чоловік (діаді) групові соціально-психологічні феномени протікають особливим чином. Верхня межа малої групи визначається її якісними ознаками і зазвичай не перевищує 20-30, за даними деяких фахівців, до 50 чоловік. Оптимальний розмір малої групи залежить від характеру виконуваної спільної діяльності і знаходиться в межах 5 - 12 чоловік. У менших за розміром групах швидше виникає феномен соціального пересичення, групи більшого розміру легше розпадаються на дрібніші, в яких індивіди пов'язані тіснішими контактами.

В зв'язку з цим американський психолог Ч. Кулі запропонував виділяти групи первинні, т. е. найменші за розміром і далі не ділимі спільності, в яких усі члени знаходяться у безпосередньому контакті один з одним, і вторинні, формально такі, що є єдині спільності, але що включають декілька первинних груп.

Інший американський дослідник, Э. Мэйо, розділив усі групи на формальні і неформальні. У формальних групах членство і взаємовідносини носять переважно *формальний характер, т. е. визначаються формальними приписами і домовленостями.* **Формальними малими групами є передусім первинні групи** підрозділів соціальних організацій і інститутів. Організаційні і інституціональні малі групи є елементами соціальної структури суспільства і створюються для задоволення громадських потреб. Провідною сферою активності і основним психологічним механізмом об'єднання індивідів у рамках організаційних і інституціональних малих груп є спільна діяльність.

У неформальні групи люди об'єднуються на основі внутрішніх, властивих індивідам потреб в спілкуванні, приналежності, розумінні, симпатії і любові.

Третя класифікація, автором якої є Г. Хаймен, **виділяє групи членства і референтні групи.**

Референтністю називається значущість групових цінностей, норм, оцінок для індивіда. Джоуль. Келли виділив в якості основних функцій референтної групи **порівняльну**

(прийняті в групі стандарти поведінки виступають для людини в якості еталонних зразків, на які він орієнтується в ухваленні рішень і оцінках) і нормативну (групові цінності дозволяють людині оцінити, наскільки його поведінка відповідає нормам групи).

За часом існування виділяється групи **тимчасові**, у рамках яких об'єднання індивідів обмежене в часі (учасники групової дискусії або сусіди по купе в потягу), і **стабільні**, відносна постійність існування яких визначається їх призначенням і довготривалими цілями функціонування (сім'я, трудові і учбові групи). Залежно від міри довільності рішення індивідом питання про вхід до тієї або іншої групи, участі в її життєдіяльності і відході з неї, групи діляться на відкриті і закриті. Яскравим прикладом закритих груп є секти.

Структура малої групи

- це сукупність зв'язків, що складаються в ній між індивідами. Оскільки основними сферами активності індивідів в малій групі є спільна діяльність і спілкування, при дослідженні малих груп найчастіше виділяють структуру зв'язків і стосунків, що породжуються спільною діяльністю (функціональних, організаційних, економічних, управлінських), і структуру зв'язків, що породжуються спілкуванням і психологічними стосунками (комунікативну структуру, структуру емоційних стосунків, ролеву і неформально-статусну структури).

При дослідженні **формальних груп** і організацій услід за Э. Мэйо прийнято виділяти **формальну і неформальну структури групи**. Для вивчення **неформальної структури** малої групи найчастіше використовують метод соціометрії, запропонований Д. Морено. **Основними характеристиками неформальної структури малої групи, що виявляються за допомогою соціометрії, є:** - соціометрический статус членів групи, т. е. положення, яке вони займають в системі міжособистісних переваг і відхилень; - характеристики взаємних переваг і відхилень; - наявність мікрогруп, члени яких пов'язані стосунками взаємних переваг, і характер стосунків між ними; - відносне число взаємних переваг (так звана соціометрическая згуртованість групи).

Соціальна група, що склалася, майже завжди належить ширшій соціальній організації, і це породжує систему **офіційних стосунків**. Ролі тут задані стосунками влади і підпорядкування, наказані на формальному рівні (директор, завідувач, староста). Іншими словами, це офіційні ролі, по суті - посади. Поведінка реалізується з урахуванням очікувань суспільства і великої соціальної групи (організації в цілому). Але в ході розгортання цієї діяльності виникають функціональні утворення, заздалегідь соціальною організацією не наказані. Такі ролі можна зустріти у більшості колективів (критик, організатор, ерудит, генератор ідей та ін.) Зв'язку між людьми, що реалізують ці ролі, утворюють систему неофіційних ділових стосунків. Розподіл ролей в групі відбувається залежно від можливостей, потенціалу, особових і ділових особливостей членів групи. **Центральний елемент - діловий лідер, причому це не завжди призначений керівник.** Поведінка організовується з урахуванням очікувань

Разом із згаданими системами в групі існують стосунки емоційного типу. Тут зв'язки між елементами виникають як наслідок симпатій, що виникають в групі, і антипатій,

почуттів любові, ненависті, заздрості, ревнощів, бажання зробити підтримку і так далі. Центральним елементом виступає емоційний лідер, який робить найбільший вплив на емоційну атмосферу в групі, будучи учасником різного роду неформальних ситуацій життєдіяльності групи, що найбільш віддається перевага. Інші ролі: скиглій, весельчак, зануда, заздрісник, блазень, опікаюча мама та ін. Поведінка реалізується з урахуванням очікувань конкретних людей групи.

Групова динаміка

Групова динаміка - це розвиток або рух групи в часі, обумовлений взаємодією і взаємовідносинами членів групи між собою, а також зовнішніми діями на групу. Групова динаміка - ця зміна в часі стану фундаментальних характеристик будь-яких груп суб'єктів. А тепер по-людськи: групова динаміка - ця зміна в часі системи міжперсональних стосунків суб'єктів, що входять до групи. Ну і тепер для своїх: групова динаміка - ця зміна з часом того, як відносяться один до одного конкретні члени конкретної групи.

Тема 2 Генезис та розвиток малої групи. Моделі групоутворення: стратометрична концепція А.В.Петровського, параметричний підхід Л.І.Уманського

Параметрична концепція Л.І. Уманського базується на припущенні, що поетапний розвиток малої групи здійснюється завдяки розвитку її найважливіших соціально-психологічних параметрів (організаційних, емоційних і динамічних характеристик групи). Деятељностный підхід розглядає основною детермінантою утворення групи в психологічному значенні цього слова спільну діяльність, яка є не лише зовні заданою умовою існування цієї групи, але і внутрішньою основою її існування

Деятељностный підхід розглядає основною детермінантою утворення групи в психологічному значенні цього слова спільну діяльність, яка є не лише зовні заданою умовою існування цієї групи, але і внутрішньою основою її існування.

Мала група як спільність людей не статична. Вона утворюється, розвивається і поступово стає усе більш згуртованою. Розглянемо, як відбувається, з точки зору вітчизняних психологів, процес утворення групи. Матимемо на увазі так звані природні організовані групи, яких належать більшість малих груп (виробничі бригади, наукові лабораторії, кафедри, студентські групи в учбових закладах і т. п.). Відомі психологи Р. Л. Кричевский і Е. М. Дубовская вважають, що утворення організованої малої групи слід розглядати як двоступінчатий процес. Спочатку група формально оголошується, заявляються вакансії для потенційних учасників, а потім ці вакансії наповнюються конкретними людьми, які привносять до групи свої живі особові спрямування, свій життєвий досвід і уявлення про те, як має бути організоване групове життя.

Г. М. Андреева, описуючи цей процес ґрунтовніше, підкреслює, що способи утворення малих груп дуже різні, оскільки вони виникають в різних сферах громадського життя. Найчастіше вони визначаються зовнішніми по відношенню до групи чинниками, наприклад, умовами розвитку якого-небудь соціального інституту або організації, у рамках яких виникає мала група. "У ширшому сенсі, - пише Андреева, - можна сказати, що мала група задається певною потребою громадського розподілу праці і взагалі функціонування суспільства. Так, виробнича бригада створюється у зв'язку з виникненням нового виробництва, шкільний клас - у зв'язку з приходом нового покоління в систему освіти, спортивна команда - у зв'язку з розвитком спорту в якійсь установі, районі і т. д. В усіх цих випадках причини виникнення малої групи лежать поза нею і поза індивідами, що її, що утворюють, в ширший соціальний системі". Проте позначені причини не мають нічого спільного з психологічними механізмами утворення групи. Вони є лише передумови

її виникнення. Тому ключове питання, на яке повинна, на думку Андреевой, відповісти соціальна психологія, слід сформулювати таким чином: як здійснюється психологічне оформлення цієї виниклої, заданої зовнішніми обставинами групи, перетворення її в таку спільність, якій властиві усі психологічні характеристики групи? Для відповіді на це питання необхідно детально розглянути процес поетапного розвитку малої групи, поступового перетворення її в психологічну спільність, в єдиний соціальний організм. Що виникла внаслідок запиту суспільства мала група розвивається, т. е. якісно міняється, придбаваючи на кожному подальшому етапі нові властивості і можливості. **Через які ж етапи (стадії, рівні) проходить у своєму розвитку мала група?**

Різні автори відповідають на це питання по-різному. Це пояснюється різними підходами до виділення етапів розвитку малої групи. Одні автори вибудовують теоретичні моделі розвитку групи від стадії її формальної освіти до вищої стадії розвитку. У вітчизняній психології цей підхід представлений передусім цікавою моделлю Л. Уманського, до вивчення якої ми звернемося дещо пізніше. Інші автори "йдуть від життя": спираючись на результати тривалих спостережень процесів в реальних природних групах, розробляють емпіричні моделі розвитку соціальних груп. Існує і третій підхід: вивчення стадій розвитку групи на прикладі груп, що мають коротку історію свого існування (до їх числа можуть бути віднесені, наприклад, психотерапевтичні, психокорекційні групи). Для нас особливий інтерес представляє теоретична **модель розвитку групи, запропонована Л. И. Уманським**, оскільки її методологічною основою є теорія діяльності. Отже, ця модель побудована в руслі того розуміння малої групи, яке розроблялося у рамках московської соціально-психологічної школи і яке представлено по перевазі в цьому посібнику. Уманським виділені декілька рівнів (стадій) розвитку малої групи на основі ряду параметрів, що характеризують розвиток спільної діяльності. Такими параметрами є: - ціннісна спрямованість групи, - організаційна і соціально-психологічна єдність, - компетентність членів групи в досягненні групових цілей. Відмінність одного рівня від іншого простежується по кожному з виділених параметрів

Ітак, Уманський вказує, що "відправною точкою" для групового розвитку є конгломерат. **Конгломерат** - це сукупність незнайомих одна з однією людей. Від конгломерату можливий рух в двох напрямках: у бік **антиколективу** і у бік **колективу**. Вектор руху задає загальна ціннісна спрямованість групи. У разі просоціальної орієнтації виникне рух "вгору", через ряд стадій до колективу, при асоціальній спрямованості - до антиколективу. Розглянемо, через які стадії (рівні) проходить група на шляху до справжнього колективу. Нижчим рівнем є номінальна група. Це група, що дістала свою назву, має зовні задану мету і структуру. У групі мінімальний досвід спільної діяльності, тому стійких міжособистісних стосунків доки немає. На цьому рівні група не може знаходитися тривалий час: вона або розпадається, або переходить на наступний рівень свого розвитку.

Група-асоціація є таким рівнем в розвитку малої групи, який характеризується тим, що задані ззовні цілі, види діяльності і способи їх здійснення приймаються членами групи. Виникає первинна міжособистісна інтеграція. Проте справжньої соціально-психологічної єдності в цій групі немає, що особливо яскраво проявляється у важких ситуаціях, коли група стикається з проблемами. У цих ситуаціях зростає рівень конфліктності, погіршуються стосунки між членами групи, знижується ефективність спільної діяльності.

Наступний рівень в розвитку малої групи - **група-кооперація**. Цей рівень характеризується чітким усвідомленням членами групи спільної мети, прагненням суб'єктів до співпраці заради її досягнення і побудованими діловими стосунками. У цій групі проявляються взаєморозуміння і взаємна відповідальність при вирішенні цільових питань. Проте справжньої психологічної єдності немає.

У розвитку малої групи Уманський виділяє рівень **групи-автономії**. Для групи-автономії особливу цінність представляють не ділові стосунки, опосередковані спільною діяльністю, а безпосередньо-емоційні, особові. У групі-автономії гіпертрофоване "ми-чутство", що породжує своєрідну хворобу - групоцентризм, прагнення протиставити свою групу як кращу іншим групам. Це призводить до переорієнтації групи з суспільно значимих цілей на групові. Така переорієнтація перешкоджає подальшому розвитку групи.

Група-колектив є вищим рівнем розвитку малої групи. Чим цей рівень характеризується? Розглянемо особливості колективу детальніше, при цьому спиратимемося не лише на роботи Уманського, але і на дослідження інших авторів. Для колективу характерна соціально значима діяльність, широка кооперація з іншими соціальними групами. Міжособистісні стосунки в колективі опосередковані спільною діяльністю, що являється особово значимою для кожного члена колективу. Колективу властива висока організованість, т. е. реальна здатність до погоджених дій і самоврядування. Мала група, що називається колективом, виявляє підготовленість до групової діяльності, що виражається в здатності об'єктивно і доцільно розподілити між членами колективу обов'язку і відповідальність. У колективі складається ціннісно-орієнтаційна єдність, тобто деяка загальна система базових цінностей, що виконують регулятивну функцію при організації життєдіяльності колективу. **Колектив є соціально-психологічною єдністю, що включає три компоненти :**

1. Інтелектуальна єдність проявляється в тому, що в групі виробляється "спільна мова" і оптимальні способи ухвалення групових рішень. Так, найбільш важливі рішення приймаються не шляхом голосування і елементарного підрахунку голосів, а в ході розгорнутої групової дискусії.

2. Емоційна єдність проявляється в тому, що колектив здатний регулювати свій емоційний стан, створювати сприятливий психологічний клімат в групі, сприяючий ефективній спільній діяльності і конструктивним діловим і особовим стосункам.

3. Вольова єдність проявляється в здатності колективу протистояти труднощам, в стрессоустойчивості, в готовності загальними зусиллями вирішувати виникаючі проблеми. Колектив можна розглядати як спільність людей, в якій "ми" складається з неповторних "я". Це означає, що кожен член колективу зацікавлений в співпраці з іншими, сприймає себе як частину "ми", але при цьому усвідомлює свою унікальність. Особливо підкреслимо, що в колективі індивідуальність конкретної людини не пригнічується, а, навпаки, отримує розвиток. Таким чином, в колективі має місце ціннісне відношення членів колективу до спільної діяльності і один до одного.

Итак, **мала група проходить шлях від номінальної групи до згуртованого колективу**. Що забезпечує розвиток малої групи? Інакше кажучи, які рушійні сили розвитку малої групи? Л. Уманський вважає, що рушійними силами поступального розвитку малої групи є наступні протиріччя: - між потенційними можливостями групи і її реальною діяльністю зараз; - між зростаючою інтеграцією членів групи і потребою кожного учасника особово реалізуватися в ній; - між орієнтацією групи, що посилюється, на своє загальне "ми" і усвідомленням місця і ролі групи в ширшій соціальній спільності.

Процес розвитку малої групи є по суті своїй процесом її поступового об'єднання. У зв'язку з цим необхідно визначити поняття "об'єднання", "групова згуртованість". Для цього звернемося до концепції **А. В. Петрівського**, названою спочатку "стратометрической концепцією групової активності", а потім - теорією діяльностного опосередкування міжособистісних стосунків.

Об'єднання малої групи (теорія діяльностного опосередкування міжособистісних стосунків)
Перш ніж представити теорію А. В. Петрівського, відмітимо, що проблема групової згуртованості

дуже значима для соціальної психології. Учені досліджують сам процес формування особливого типу зв'язків в групі, які дозволяють зовні задану структуру перетворити на психологічну спільність людей, в складний психологічний організм, що живе за своїми власними законами.

Відомо, що проблема групової згуртованості має тривалу традицію дослідження, яка спирається на розуміння групи, передусім як деякої системи міжособистісних стосунків, що мають емоційну основу. Так, в руслі соціометрического напрямку, основоположником якого вважається Джоуль. Морено, згуртованість безпосередньо зв'язується з таким рівнем розвитку міжособистісних стосунків, для якого характерний високий відсоток виборів, ґрунтованих на взаємній симпатії. При обробці результатів соціометрического тесту, про який ми говоритимемо трохи пізніше, обчислюється спеціальний індекс групової згуртованості. Він визначається як відношення числа взаємних позитивних виборів до загального числа можливих виборів. Індекс групової згуртованості у рамках цього підходу строгий формальна характеристика малої групи.

Інший підхід був запропонований представником когнітивної психології **Леонам Фестингером**, який аналізував згуртованість на основі частоти і міцності комунікативних зв'язків, існуючих в групі. Виходячи з цього, він визначав згуртованість як "суму усіх сил, що діють на членів групи, щоб утримувати їх в ній", при цьому сили інтерпретувалися або як привабливість групи для індивіда, або як задоволеність членством в групі. Але і привабливість, і задоволеність аналізувалися за допомогою виявлення емоційного аспекту стосунків групи, тому, незважаючи на інший в порівнянні з соціометрією підхід, згуртованість і тут представлялася як деяка характеристика системи емоційних переваг членів групи .

Принципово інший підхід був запропонований у вітчизняній соціальній психології, що спирається на теорію діяльності. Він виходить з ідеї про те, що головним інтегратором групи є спільна діяльність її членів. Сам процес формування групи і її подальшого розвитку з'являється як процес все більшого об'єднання цієї групи, але зовсім не на основі збільшення лише емоційної її привабливості, а на основі все більшого включення індивідів в процес спільної діяльності[1]. Для цього виявляються інші підстави згуртованості. Щоб краще зрозуміти їх природу, слід сказати, що йдеться саме про згуртованість групи, а не про сумісність людей в групі. Хоча сумісність і згуртованість тісно пов'язані, кожне з цих понять означає особливий аспект характеристики групи. Сумісність членів групи, на думку Г. М. Андреевой, означає, що цей склад групи можливий для забезпечення виконання групою її функцій, що члени групи можуть взаємодіяти. Згуртованість групи Сумісність членів групи, на думку Г. М. Андреевой, означає, що цей склад групи можливий для забезпечення виконання групою її функцій, що члени групи можуть взаємодіяти. Згуртованість групи означає, що цей склад групи не просто можливий, але що він інтегровано найкращим чином, що в ній досягнута особлива міра розвитку стосунків, а саме така міра, при якій усі члени групи в найбільшій мірі розділяють цілі групової діяльності і ті цінності, які пов'язані з цією діяльністю. Ця відмінність згуртованості від сумісності підвела нас впритул до розуміння згуртованості у рамках теорії діяльностного опосередкування міжособистісних стосунків, розробленою А. В. Петрівським.

На думку **Петрівського**, в структурі малої групи можна виділити три основних рівня

1. Зовнішній рівень групової структури, де розгортаються безпосередні емоційні міжособистісні стосунки.
2. Другий рівень, що є глибшою освітою - "ціннісно-орієнтаційна єдність" (ЦОЕ), яка характеризується тим, що стосунки тут опосередковані спільною діяльністю, вираженням чого являється збіг у членів групи орієнтацій на основні цінності, що стосуються процесу спільної діяльності.

3. Третій рівень групової структури розташований ще глибше і припускає ще більше включення індивіда в спільну групову діяльність: на цьому рівні члени групи розділяють цілі групової діяльності, і, отже, тут можуть бути виявлені найбільш серйозні, значимі мотиви вибору членами групи один одного. Андрєєва припускає, що мотиви вибору на цьому рівні пов'язані з прийняттям також загальних цінностей, але абстрактнішого рівня: цінностей, пов'язаних з більш загальнішим відношенням до праці, до оточення, до світу. Цей третій рівень стосунків був названий Петрівським "ядром" групової структури. Усе сказане має безпосереднє відношення до розуміння згуртованості групи. Ця характеристика з'являється тут як певний процес розвитку внутрішньогрупових зв'язків, що відповідає розвитку групової діяльності.

Резюме

Утворення організованої малої групи є двоступінчатий процес: спочатку група формально оголошується, а потім наявні вакансії заповнюються конкретними людьми. Поява різноманітних малих груп пов'язана з потребами і тенденціями громадського розвитку. Виникла в процесі розвитку суспільства структура, що називається малою групою, на початковому етапі не є групою в психологічному розумінні. Перетворення зовні заданої структури в психологічну спільність відбувається у міру її розвитку в процесі спільної діяльності. Мала група у своєму розвитку проходить декілька рівнів (етапів): від номінальної групи до колективу. Колектив розглядається вітчизняними психологами як вищий рівень групового розвитку, що характеризується суспільно корисною діяльністю, високою організованістю, підготовленістю до здійснення групової діяльності, ціннісно-орієнтаційною єдністю і соціально-психологічною єдністю. Розвиток малої групи є, на думку вітчизняних психологів, процес поступового об'єднання групи на основі усе більш глибокого включення її членів в спільну діяльність. Згідно концепції деятельностиного опосередкування міжособистісних стосунків, розробленою А. В. Петрівським, можна виділити три рівні групової згуртованості: на першому рівні згуртованість виражається в наявності емоційних контактів між членами групи в процесі спільної діяльності; на другому рівні згуртованість виражається у збігу у членів групи основної системи цінностей, пов'язаних із спільною діяльністю; на третьому рівні згуртованість зростає і проявляється в тому, що члени групи розділяють спільні цілі діяльності.

Тема 3 . Феноменологія групового функціонування. Механізми групової динаміки

Утворення рольової структури групи за Шиндлером.

Аналіз розвитку групи зазвичай відбувається на підставі п'яти елементів, представлених. Рауль Шиндлер

Групові ролі по Р. Шиндлеру

Рауль Шиндлер, доктор медицини (р. 1923 р.) Завідував одним з відділень психіатричної лікарні Відня, був керівником відділу психогієни в службі охорони здоров'я Відня. Творчі інтереси: групова терапія, глибинна психологія, сімейна терапія.+ Шиндлер робить особливий акцент на динамічному аспекті внутрішньогрупових процесів. Такий підхід добре підходить для того, щоб відшукувати "правила ігри, на підставі яких протікає динаміка групи і відповідно до яких йде терапевтичний процес. У середині групових явищ

завжди можна виявити чотири позиції, "які відрізняються афективних стосунків, що силою доводяться на них, і своєю особливою характеристикою. Вступаючи в групу, ми вимушені зайняти одну з чотирьох позицій, починаючи грати певну роль. Ці позиції мають значення не лише для долі і благополуччя окремих осіб в групі, але і впливають усередині групи на динаміку за допомогою властивих їм афективних законів. Таке не здатне показати соціометрическое дослідження, побачити позиції можна тільки тоді, коли ми одночасно кинемо глибинно-психологічний погляд на процеси несвідомого, групи", що протікають у членів.

Групова терапія Шиндлера звертає особливу увагу на поняття позиції, ролі особи. На основі зроблених їм спостережень у рамках клінічної групової психотерапії неврозів, психозів і так званих нормальних персон, Шиндлеру вдалося виявити наступні групові позиції: альфа, бета, гамма і омега. Р. Шиндлер (1957 р.) виділяє 5 основних ролей, які реалізуються у будь-якій групі (сім'я, клас, колектив), при цьому одна людина може поєднувати декілька ролей.

Альфа α лідер імponує групі, спонукає її до дій, складає програму дій, направляє, надає їй упевненість і рішучість (на нього усі дивляться і затихають, коли він починає говорити)
Бета β експерт має спеціальні знання, навички і здібності, які потрібні групі або які група поважає. Експерт аналізує, розглядає ситуацію з різних сторін, його поведінка раціональна, самокритично, нейтрально і байдуже (він ставить питання, багато міркує)
Гамма γ рядовий члени групи, що легко пристосовуються, більшість з них ототожнює себе з лідером і підтримують ідею лідера. "Робочі бджілки", "кістяк" колективу

Омега ω аутсайдер, відкиданий самий "крайній" індивід, який відстає від групи в силу якоїсь відмінності від усіх інших. Його роль - зняття емоційної напруги. Іноді він ототожнює себе з супротивником, чим провокує проти себе групу

Ро ρ супротивник активно виступає проти лідера. Будучи загрозою для лідера, він допомагає розвиватися йому і групі в цілому

В якості альфи фігурує той член групи, установками і поведінкою якої група почуває себе представленою зовні, він є "лідером" групи. Альфа має повну незалежність, його цілі є цілями групи. У нього тільки один дійсний обов'язок: він повинен зв'язувати свою долю з життям групи, він має бути "одним з нас". Альфе не треба чогось доводити, він може відразу діяти. Група як би спеціально чекає від альфи вказівки на джерело небезпеки, щоб розрядити свою агресію на "ворога". "А саме, альфа усю свою енергію обертає на масу гамма-індивидов, немов би це були супротивники групи. Та і сама група, що ідентифікується з альфа, переживає такий же афект, спрямований проти гамми, одушевляючись цим" Позицію бета займає той, хто може добитися поваги на основі особливих здібностей або великих знань. Він повеліває не сам по собі, а за допомогою своєї роботи. Він навіть незалежніший, ніж альфа. "

Йому не треба зв'язувати свою долю з життям групи. Його зв'язок з групою не така пряма, вона обумовлена стосунками з альфою. Бета потребує визнання з боку альфи, останній повинен узяти на себе відповідальність за бету і за його ради. Бета завжди є до певної міри представником латентної антигрупи, а потім небезпечний для альфи" . "Позиція гамми зручна анонімним членством, тут можна залишатися безвідповідальним. Усі досягнення

гурту, що маніфестують, здійснює гамма, та зате гамма ніяк необтяжена проявом волі. Потому і свої зусилля гамма переживає неважкими. Але якщо настає втома, наприклад, в результаті надмірних вимог, то першою починається обурюватися саме гамма. Член, займаючий гамма-позицію, обертає свою агресію на "омегу" з тією ж самою енергією, з якою він би бажав і мріє направити агресію на ворога" .

I, нарешті, омега-позиція є антипозицією, хлопчиком для биття, що ідентифікується з "супротивником" групи. "Функція супротивника є персоніфікацією таких членів групи, які примушують об'єднатися іншу групу. На таку позицію добре підходять новачки, бездарність, тривожні і невпевнені люди. Омега має якості, які дійсно підходять ворогові або є такими в представленнях групи, єдино чого бракує омезі, так це сили ворога. Так що не може дивувати програш омеги у разі конфлікту, очевидно в цьому і полягає динамічне значення омеги"

*Підхід Шиндлера показує, що група об'єднується не лише за допомогою спрямованої зовні загальної динаміки, але що одночасно існує і постійна внутрішня динаміка. Гамма діє відповідно до проєкцій альфи. Якщо психоаналітично подавити активність альфи, то група почне відчувати занепокоєння, що може навіть виразитися в опорі і отреагуванні гамми. Якщо психотерапевт поводить авторитарно і провокуюче, то члени групи можуть перейти в позицію супротивника, досягаючи ідентифікації з омегою. Для психотерапевта особливо сприятливим буде зайняття бета-позиції, "тим паче, що із самого початку до нього відносилися до фахівця-психотерапевта. Тоді у нього буде найбільша незалежність, а ще він зможе скористатися при необхідності латентною антигрупою. За допомогою умілого маневрування психотерапевт зможе змінювати позиції окремих пацієнтів заради позитивних змін. Він може, наприклад, поступово провести усіх пацієнтів через альфа-позицію, щоб зробити їх доступними для аналізу. Или він може наділити пацієнта, що знаходиться в положенні омега, новим зльотом, стимулюючи інтереси групи в тому напрямі, в якому "омежнику" буде доступне досягнення положення бети."

Груп-аналіз Фулкса

Фулкс (Foulkes S. H., 1898-1976) вивчав психіатрію в Гейдельберге, Франкфурті, Мюнхені і Берліні. Серед його педагогів були Крепелін (Kraepelin E.), Бергманн (Bergmann G.), Клейст (Kleist K.) - вездучі учені свого часу. Отримавши медичну освіту, він провів два роки в Неврологічному інституті у Франкфурті, яким керував Гольдштейн (Goldstein K.), що зробив на Фулкса значний вплив. Особливо притягали його ідеї про цілісну реакцію організму на травму у пацієнтів з ураженням мозку, а також положення гештальт-психології про стосунки фігури і фону і вивчення цілісної ситуації, в якій знаходиться людина (зокрема, ситуації експерименту і присутності спостерігача). З Франкфурту Фулкс переїхав у Відень для вивчення психоаналізу. Його аналітиком була Дойч (Deutsch H.). Він брав участь в семінарі, де зустрічалися молоді психоаналітики і де особливим впливом користувався Райх (Reich W.), що розвивав свої ідеї про техніку аналізу характеру. Отримавши кваліфікацію психоаналітика, Фулкс повернувся у Франкфурт, де став директором клініки Інституту психоаналізу. Серед його співробітників були Фромм

(Fromm E.) і Фромм-Райхманн (Fromm - Reichmann F.). Інститут психоаналізу поміщався в одній будівлі з Інститутом соціології, і психоаналітики проводили спільні семінари з соціологами. Фулкс вважав, що ці контакти допомогли йому усвідомити рівноцінність біологічних і соціо-культурних чинників в людській свідомості.

Під час Другої світової війни Фулкс працював головним психіатром Британського військового госпіталю. Уперше в історії сучасної психотерапії психодинамічний підхід був застосований для усього госпіталю. Під час Другої світової війни Фулкс працював головним психіатром Британського військового госпіталю. Уперше в історії сучасної психотерапії психодинамічний підхід був застосований для усього госпіталю. Свій досвід по впровадженню принципів психотерапевтичного співтовариства в госпіталі з частковим самоврядуванням, дискусійними групами для персоналу, психотерапевтичними групами для пацієнтів, перекладенням відповідальності за організацію свого дозвілля на самих пацієнтів і т. д. Фулкс описав у своїй першій книзі - "Введення в групову аналітичну психотерапію". Головні висновки, до яких він прийшов : 1) госпіталь повинне функціонувати як терапевтичне співтовариство, його організація і діяльність повинні відповідати основному завданню - відновленню здоров'я хворих людей; 2) сам госпіталь як організація може "захворіти", т. е. перестати виконувати свої завдання, і тоді він сам потребує лікування. У цій книзі автор сформулював теоретичні основи групової аналітичної психотерапії.

1. Суть людини соціальна, а не індивідуальна. Кожна людина пов'язана зі світом, в якому він живе, суспільством, групою, частиною якої він є. Не можна протиставляти внутрішнє і зовнішнє, людину і суспільство, тіло і свідомість, фантазію і реальність - таке розділення буде штучним. Людина є частиною соціальної системи, і розглядати його ізольовано від інших - все одно що виїняти рибу з води.

2. Невротична позиція, по самій своїй природі, глибоко індивідуалістична. Вона, по суті, прагне зруйнувати групу, оскільки є результатом несумісності людини з його первинною групою. В той же час вона є фокусом деструктивних і агресивних тенденцій.

3. Невротичний симптом - цей спотворений вираз конфліктів пацієнта, які ніколи не були чітко сформульовані і тому недоступні пам'яті або вербальному вираженню. За допомогою симптому людина повідомляє про свої життєво важливі і несвідомі конфлікти. Звільнення від симптомів не настане, поки пацієнт не навчиться виражати їх в доступнішій для розуміння іншими формі. Інші члени групи зможуть зрозуміти людину, тільки якщо енергія (лібідо), вкладена в ці симптоми, буде перетворена в щось рівнозначне і таке, що підлягає обміну.

4. Вивчити людину можна тільки усередині його природної групи, в першу чергу в сім'ї. Психіатр, аналізуючи життя пацієнта групи, виявить, що проблеми хворого є лише частиною складних проблем усієї групи, він також зможе спостерігати різні ракурси особи пацієнта, виявить, що порушення в його психіці пов'язані з яким-небудь аспектом його життя і його міжособистісними стосунками. Іншими словами, психологічес

5. У ситуації Г. а. п. Ф. порушення можуть бути визначені і простежені в результатах їх дії на динамічні процеси в групі. Наприклад, якщо пацієнтка уперше порушує мовчання у відсутність психотерапевта, перешкоди до того, щоб вона говорила, частково можуть бути

віднесені до психотерапевта. Проте якщо вона може розмовляти наодинці з ним, її проблема полягає в тому, що вона не може ділити його з іншими.

6. Психотерапевтичний процес може бути порівняний з виробленням чіткішого способу комунікації. Цьому процесу сприяють групові чинники і техніка психотерапевта : 1) знаходячись в групі, пацієнт намагається брати активну участь в загальногруповому процесі, т. е. досягти розуміння оточення і зрозуміти спроби інших виразити себе; 2) психотерапевт (диригент - в термінології Фулкса) бачить "сенс, що відбувається" в динаміці групи і приймає його за систему координат. Засоби, які він має в розпорядженні, - це вербалізація, і кінцевою метою є вираження в чітких словесних формулах того, що можуть зрозуміти і розділити усі члени групи. Він інтерпретує зміст взаємодій, поведінки і міжособистісних стосунків. Ця інтерпретація ґрунтується на реальності, що оточує пацієнтів як усередині, так і за межами групи, і реакціях пацієнтів на цю реальність, а також на відношенні пацієнтів до самих собі і своєму тілу, особливо на несвідомих аспектах цих стосунків.

7. Основна мета психотерапії - інсайт і пристосування. "Між ними є зв'язок: інсайт сприяє пристосуванню, пристосування полегшує інсайт, інсайт без пристосування мало до чого призводить, пристосування без інсайта не є повним, але може існувати. Пристосування є важливішим з точки зору терапії, інсайт - з точки зору науки". Обидва ці процеси відбуваються при груповій аналітичній психотерапії.

8. Основний закон групової динаміки : найважливішою причиною, по якій пацієнти, що страждають невротизмом, можуть підкріплювати нормальні реакції один одного і долати і виправляти невротичні реакції один одного, є те, що спільно вони є тією самою нормою, від якої кожен з них окремо відхиляється.

9. Основна мета психотерапевта - забезпечити активну участь членів групи в груповій взаємодії. Він діє як "слуга" групи, не "тягне" групу, і в його завдання входить звільнити групу від залежності від психотерапевта. Він прагне до того, щоб інтерпретації в першу чергу виходили від членів групи, група - це той інструмент, який він використовує при першій-ліпшій можливості. Він сприяє тому, щоб прояснювати реакції і протиріччя, властиві пацієнтам. Хворому забезпечуються ситуації, де він вимушений "зустрітись" сам з собою, куди він проектує самого себе і свої фантазії і яких він не може уникнути. Так само неминуче пацієнт "зустрінеється" з іншими членами групи і їх проблемами, в яких він, як в дзеркалі, побачить свої власні.

Унікальність аналітичної групи Фулкс бачив в тому, що група — це щось більше, ніж сума її членів.

Возникает новая психологическая реальность — «групповая душа» («psyche group»). Автор ввел понятие «матрица», подразумевая под этим коммуникационную сеть, которая не только межличностна, но и трансличностна, и надличностна. Отдельные участники, как нейроны в нервной системе, лишь узловыe точки внутри определенной структуры. Это положение перекликается с общим взглядом Фулкса на человека как на узелок в сети межличностных отношений. Аналітична група створює матрицю, в якій розвивається людина.

В групі воспроизводяться дві основні проблеми соціальної життя: стосунки людини з іншими людьми і з групою в цілому; регулювання стосунків групи і психотерапевта. Можливо уподобати ці проблеми проблемам дитини, налаштовуючого стосунки з оточуючим світом, матір'ю, як людиною, так і символом, а потім пристосовуючого до трикутної едіпової ситуації і до існування, присутності, статусу і значенню батька

Тема 4. Лідерство та керівництво в малій групі.

Основні теорії лідерства

Феномен лідерства займає особливе місце в політичній психології в силу своєї яскравості і цікавості. Якщо для політичної науки головною проблемою є влада, то для політичної психології - конкретно вираження цієї влади в "людському чиннику" політики. Цей конкретний вираз має дві іпостасі. З одного боку, влада в політико-психологічному вимірі - це здатність володарюючого суб'єкта ("верхів") змусити собі підкорятися, тобто деяка потенція лідера, політичного інституту або режиму. З іншого боку, влада - це готовність "низів" підкорятися "верхам". Так виникають дві сторони однієї медалі: здатність "верхів" і готовність "низів". Яка "питома вага" кожного з цих компонентів, залежить від багатьох обставин у кожному конкретному випадку.

У узагальненому виді можна виділити декілька груп теорій.

Теорії "героїв" і "теорії рис". Теорії цієї групи - з самих прадавніх. Коротко загадаємо лише деякі їх витoki. Як відомо, значна частина політико-психологічних рис і особливостей детермінована соціокультурними обставинами. Так, древні єгиптяни приписували своєму імператорові "божественні риси": "владне висловлювання" у вустах, "розуміння в серці", але "мова його - усипальня справедливості". Гомеровська Іліада розкрила чотири необхідних, на думку древніх греків, якостей вождів: справедливість (Агамемнон), мудрість (Нестор), хитрість (Одісей) і доблесть (Ахілл). Переліки таких або схожих якостей зустрічаються в самих різних культурах: Правда, моделі поведінки лідерів і "набори" лідерських "рис" з часом не раз мінялися. Проте, образи героїв були, є і завжди будуть. В усякому разі, поки зберігаються прибічники розуміння історії як творіння "героїв", великих людей. Значить, множитимуться і списки "героїчних" рис.

У ХХ столітті відомі представники "героїчної" теорії (Т. Карлайл, Е. Джен-нінгс, Джоуль. Дауд та ін.) намагалися вивчати якості, що "передаються у спадок" і "сприяючі заманюванню мас". Потім, услід за "героїчною", вже "теорія рис" спробувала дати відповідь на питання, які властивості повинні мати лідер як особливий суб'єкт діяльності. Її прибічники (Л. Бернард, В. Бинхам, О. Тэд, С. Килбоурн та ін.) вважали, що лідером людини роблять певні психологічні якості і властивості ("риси"). Лідер розглядався ними через призму ряду чинників, По-перше, до таких чинників відносилися його "здібності" - розумові, вербальні і т. д. По-друге, "досягнення" - освіта і фізичний розвиток. По-третє, "відповідальність" - залежність, ініціатива, завзятість, бажання і т. д. По-четверте, "участь" - активність, кооперація і т. д. По-п'яте, "статус" - соціально-економічне положення, популярність. По-шосте, важливими визнавалися "ситуативні риси" особистості.

Виділимо основні якості, які прибічники цієї теорії вважали необхідними для лідера : сильне прагнення до відповідальності і завершення справи; енергія і завзятість в досягненні мети, ризикована і оригінальність в рішенні проблем; ініціативність; самовпевненість; здатність впливати на поведінку оточення, структурувати соціальні взаємовідносини; бажання перейняти на себе усі наслідки дій і рішень; здатність протистояти фрустрації і розпаду групи. Можна по-різному відноситися до подібних поглядів. Проте звернемо увагу на цікаві результати, які принесло комплексне дослідження лідерської поведінки, проведене в прикладних цілях за замовленням держдепартаменту США в 1979 році. Воно показало, що найбільш важливі риси сучасного політичного лідера - це неформалізовані організаторські навички, уникнення бюрократичних підходів, терпимість до фрустрації, прямота суджень, здатність вислухати чужу думку, енергійність, ресурс зростання і гумор.

2. Управлінські грати Блэйка-мутону були розроблені на основі ідей учених з штату Огайо. За основу були узяті 2 осі: "турбота про людину" і "турбота про виробництво", різне співвідношення координат яких визначало один з 5 стилів керівництва : 1. Страх перед бідністю. З боку керівника потрібно лише мінімальне зусилля, щоб добитися такої якості роботи, яка дозволить уникнути звільнення. 2. Будинок відпочинку. Керівник зосереджується на хороших, теплих людських взаємовідносинах, але мало піклується про ефективність виконання завдань.

3. Авторитет - підпорядкування. Керівник піклується про ефективність виконуваної роботи, але звертає мало уваги на моральний настрій підлеглих. 4. Організація. Керівник досягає прийнятної якості виконання завдань, знаходячи баланс між ефективністю і хорошим моральним настроєм. 5. Команда. Завдяки посиленій увазі до підлеглих і ефективності, керівник домагається того, що підлеглі свідомо залучаються до цілей організації. Це забезпечує і високий моральний настрій, і високу ефективність.

Найбільш ефективним стилем керівництва з точки зору авторів була поведінка керівника у позиції 5.

Ситуаційний підхід Відбиває той факт, що на ефективність лідера впливають не лише особові якості і стиль керівництва, але і різні ситуаційні чинники, наприклад такі, як потреби і особисті якості підлеглих, характер завдання, вплив середовища, наявність у керівника інформації. Іншими словами, керівник-лідер повинен уміти поводитися по-різному в різних ситуаціях. Цей підхід виявився найбільш ефективним з точки зору практики управління. Його представляють чотири ситуаційні моделі: - ситуаційна модель керівництва Фидлера; - підхід Митчела і Хауса "шлях - мета"; - теорія життєвого циклу Херси і Бланшара; - модель ухвалення рішень керівником Врума-Йеттона.

Ситуаційна модель керівництва Фидлера Фидлер вважає, що кожній ситуації відповідає свій найкращий стиль поведінки керівника, але керівник не може міняти свій стиль залежно від ситуації. У своїй моделі Фидлер розвиває ідеї про лідера, орієнтованого на завдання, і лідера, що діє через стосунки, але він вводить 3 чинники, що впливають на ситуацію :

1. Стосунки керівника і підлеглих : хороші (лояльність, довіра, симпатія) і погані.

2. Структура завдання : структуроване завдання (чіткість постановки, звичність для підлеглого) і неструктурована.

3. Посадові повноваження керівника : сильні (у керівника багато формальної влади, повноважень, може винагороджувати підлеглого) і слабкі. Таким чином, Фидлер виділяє 8 ситуацій, в кожній з яких найбільш ефективний один із стилів лідирування, орієнтований на завдання (тобто чітко ухвалення рішень, постановка цілей, суворий контроль над підлеглими), або ж орієнтований на людські відносини (тобто шляхом мотивації і підтримки співробітників). На практиці ця модель може ефективно використовуватися, наприклад, при розставлянні кадрів.

У розробку "теорії рис" вніс свій вклад М. Вебер. Він вважав: "три якості є для політика вирішальними: пристрасть, почуття відповідальності і окомір... Пристрасть в сенсі орієнтації на істоту справи, пристрасної самовіддачі справі... Окомір, здатний з внутрішньою зібраністю і спокоєм піддатися дії реальностей... потрібно дистанцію по відношенню до речей і людей... Проблема полягає в тому, щоб втиснути в одну і ту ж душу і жарку пристрасть, і холодний окомір" (Обрані твори, - М.: Прогрес, 1990. - С. 690-691.).

У розробку "теорії рис" вніс свій вклад М. Вебер. Він вважав: "три якості є для політика вирішальними: пристрасть, почуття відповідальності і окомір... Пристрасть в сенсі орієнтації на істоту справи, пристрасної самовіддачі справі... Окомір, здатний з внутрішньою зібраністю і спокоєм піддатися дії реальностей... потрібно дистанцію по відношенню до речей і людей... Проблема полягає в тому, щоб втиснути в одну і ту ж душу і жарку пристрасть, і холодний окомір" (Обрані твори, - М.: Прогрес, 1990. - С. 690-691.).

При всей своей занимательности, теории «героев» и «черт» мало продуктивны в научном отношении. Они позволяют красиво описывать яркий феномен, но не приближают проникновение в его суть. Несмотря на общее признание этого, теории такого рода продолжают множить число своих сторонников, создавать все новые списки необходимых лидерских качеств. В определенной мере, это инерция прежних, описательных подходов. Научное изучение феномена лидерства пошло дальше.

Теории среды. Основное положение группы теорий, объединяемых под этим названием, гласит: лидерство является функцией окружения, т. е. определенных времени, места и обстоятельств, в том числе культурных. Этот подход игнорировал индивидуальные различия людей, объясняя их поведение исключительно требованиями среды. Так, согласно Е. Богардусу, тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.

В. Хоккинг припускав, що лідерство - функція групи, яка передається лідерові, тільки коли група бажає наслідувати висунену ним програму. В зв'язку з цим Х. Персон висунув дві гіпотези: 1) кожна ситуація визначає як якості лідера, так і самого лідера; 2) якості індивіда, які визначаються ситуацією як лідерські якості, є результатом попередніх

лідерських ситуацій. Не викликаючи відторгнення, такі висновки, проте, також мало чого прояснювали.

Свого часу Джоуль Шнейдер із здивуванням виявив, що кількість генералів в Англії в різні часи була прямо пропорційно кількості військових конфліктів, в яких брала участь країна. Це стало найбільш яскравою ілюстрацією справедливості теорій середовища. Для оцінки їх суті скористаємося висловлюванням А. Мэрфи : ситуація викликає лідера, який і повинен стати інструментом вирішення проблеми. Тобто ситуація ситуацією, але і сам лідер щось означає. Особово-ситуаційні теорії. Ця група теорій є як би симбіозом двох попередніх. У її рамках одночасно розглядаються як психологічні риси лідера, так і умови, в яких відбувається процес лідерства. Зокрема, на думку С. Казе, лідерство генерується трьома основними чинниками: особовими якостями лідера, групою його послідовників і ситуацією, що склалася, або "подією" (наприклад, проблемою, яку вирішує група).

Р. Стогдилл і С. Шартл запропонували описувати лідерство через поняття "статус", "взаємодія", "свідомість" і "поведінка" індивідів по відношенню до інших членів організованої групи. Отже, лідерство розглядається швидше як система стосунків людей, а не як характеристика ізольованого індивіда. Х. Герт і С. Миллз вважали, що для розуміння феномену лідерства потрібно приділяти спеціальну увагу таким чинникам, як риси і мотиви лідера, його громадський імідж, мотиви його послідовників, риси лідерської ролі, а також враховувати "інституціональний контекст" і "ситуацію". Таким чином, в різних варіантах теорії цієї групи намагалися розширити достоїнства попередніх підходів. Проте досягти бажаного вдалося не у всьому.

Теорії взаємодії-очікування. Згідно з поглядами Джоуля. Хоманса і Джоуля. Хемфилда, теорія лідерства повинна розглядати три основні змінні: дія, взаємодія і настрої. Це припускає, що посилення взаємодії і участь в спільній діяльності пов'язане з посиленням почуття взаємної симпатії, а також з внесенням більшої визначеності в групові норми. Лідер в цій теорії визначається як, передусім, ініціатор взаємодії. Наприклад, теорія "посилення очікувань" Р. Стогдилла ґрунтована на простому твердженні. У членів групи, вважав він, в процесі взаємодії посилюються очікування того, що кожен з них продовжуватиме діяти відповідним чином. Роль індивіда визначається взаємними очікуваннями, експектаціями, і, якщо його дії співпадають з очікуваннями групи, йому буде дозволено до неї приєднатися, т. е. його припустимо ("приймуть") в групу. Лідерський потенціал людини залежить від його здатності ініціювати потрібні взаємодії і очікування.

Згідно теорії "цільової поведінки" (path - goal theory) М. Эванса, міра прояву уваги лідером визначає усвідомлення послідовниками майбутнього заохочення, а міра ініціації структури лідером визначає усвідомлення підлеглими того, яка саме поведінка буде заохочена. Близька до неї "мотиваційна теорія" (Р. Хау, Б. Басі) розуміла лідерство як спробу зміни поведінки членів групи через зміну їх мотивації. Ф. Фидлер вважав, що "лідерська поведінка" залежить від вимог конкретної ситуації. Наприклад, "орієнтований на роботу" лідер буде ефективним в крайніх ситуаціях (занадто легка або занадто важка робота). Лідер же, орієнтований "на взаємовідносини", зазвичай ефективний при рішенні "помірних", як би "проміжних" проблем. "Гуманістичні" теорії лідерства. Група теорій

лідерства, що дістали назву "гуманістичні", на перше місце ставила розвиток ефективної організації. На думку представників цього підходу, людина по самій своїй природі –

. **Мак-Грегор розробив дві теорії організуючого лідерства. Перша**, так звана теорія Х, ґрунтована на припущенні, що індивіди зазвичай пасивні, протистоять потребам організації і, отже, їх необхідно направляти і "мотивувати". **Друга**, теорія Y, ґрунтована на припущенні, що люди вже мають мотивацію і прагнуть до відповідальності, тому необхідно так їх організовувати і направляти, щоб вони одночасно реалізовували і свої цілі, і цілі організації. Дві ці теорії відбивали, по суті, два етапи розвитку організації. С. Аргіріс також вказував на наявність конфлікту між організацією і індивідом. На його думку, природа організації припускає структурування ролей її членів і контроль над виконанням ними своїх зобов'язань. У природі людини закладено прагнення до самореалізації через прояв ініціативи і відповідальності. Значить, ефективне лідерство повинне брати це до уваги і спиратися, передусім, на ці якості.

Р. Ликерт вважав, що лідерство - процес відносний, і лідер повинен брати до уваги очікування, цінності, міжособистісні навички підлеглих. Лідер повинен дати підлеглим зрозуміти, що організаційний процес спрямований на їх користь, оскільки забезпечує ним свободу для відповідального і ініціативного ухвалення рішень.

Теорії обміну.

Представники цієї теорії (Джоуль. Хоманс, Джоуль. Марч, Х. Саймон, Х. Келли та ін.) виходять з того, що громадські стосунки є формою особливого обміну, в ході якого члени групи вносять визначений не лише реальний, продуктивний, але і суто психологічний вклад, за що отримують деякий психологічний "доход". Взаємодія триває до тих пір, поки усі учасники знаходять такий обмін взаємовигідним. Т. Джакобс сформулював свій варіант теорії обміну таким чином: група надає лідерові статус і повагу в обмін на його незвичайні здібності до досягнення мети. Процес обміну складно організований, він включає численні системи "кредитування" і складні "виплати". Ця група теорій, будучи суперраціоналістичною, відбиває, безумовно, лише одну із сторін феномену лідерства. Проте її вплив на сучасну політичну психологію значно. Узагальнено кажучи, уся історія вивчення феномену лідерства привела до того, що запанували два суперпідходи : раціоналістичний і гуманістичний.

Мотиваційні теорії лідерства.

Згідно В. Стоуну, мотив - це своєрідна вивчена "нав'язлива ідея", ґрунтована на внутрішній потребі компетентно поводитися з довкіллям. Незалежно від первинної потреби (влада, престиж, самовираження), мотивація залежить від усвідомлюваних людиною можливостей. Природно, занадто сильна мотивація може спотворити сприйняття. Наприклад, занадто сильно мотивований кандидат, що об'єктивно має мало шансів на успіх, може сліпо вірити у свою перемогу на виборах. Проте, найчастіше, індивід виставляє свою кандидатуру, коли він усвідомлює, що у нього є вірогідність перемогти, досить навичок і серйозна підтримка. Як помітив Д. Шлезингер, "амбіції часто розвиваються в специфічній ситуації як реакція у відповідь на можливості, що відкриваються політикові".

"Теорія амбіцій" припускає раціональну оцінку ситуації. Джоуль. Штерн запропонував наступну формулу мотивації : мотивація = f (мотив x очі Це означає, що амбіції кандидата є функцією від трьох змінних. По-перше, від його особистих мотивів (влада, успіх, повага). По-друге, від його очікувань відносно зайняття посади. По-третє, від "цінності призу". Очікування індивіда визначаються його відношенням до політичної системи, майбутніми можливостями як політика, оцінкою власних здібностей і вірогідною підтримкою. Іншими словами, три речі - майбутній престиж, влада і зарплата - визначають амбіції політика.

Мотивація, по Джоулю. Аткинсону, підрозділяється на два типи: мотивація успіху (МУ) - і мотивація уникнення невдачі (МН).

На мові формул можна записати: $МУ = f (МУ \times ОУ \times СУ)$, $МН = f (МН \times ОН \times СН)$.

Тобто рівень задоволення у разі успіху і міра приниження у разі поразки залежать від суб'єктивних очікувань індивіда відносно можливих наслідків як того, так і іншого. У разі, якщо в мотиваційній моделі індивіда МН перевищує МУ, індивід вибирає або ситуацію із стовідсотковим успіхом, лкування x стимул).

Итак, для лідерства важливий мотив плюс можливість його реалізації, оскільки мотив без такої можливості дорівнює руху без напрямку.

Відомий прибічник гуманістичної психології А. Маслоу у своїй теорії ієрархічних потреб стверджував, що корені лідерства виникають в процесі трансформації людських бажань (мотиви, що виходять з почуттів) в потреби, соціальні прагнення, колективні очікування і політичні вимоги, т. е. у мотиви, залежні від середовища. У ієрархії потреб на нижчому рівні знаходяться фізіологічні потреби, на середньому - забезпечення безпеки, на вищому рівні - афективні потреби. Фрустрація нижчих потреб збільшує мотивацію для їх задоволення. Завдання лідера - відвертання фрустрації, апатії, неврозів і інших форм "громадських розладів" через трансформацію потреб громадян в соціально-продуктивному напрямі. ідери як би конвертують надії і прагнення в санкціоновані очікування.

Ланцюжок контрольованого лідером стану ведених такий: бажання і потреби=>надії і очікування=>вимоги=>політичні дії.

Що стосується самого лідера, то А. Маслоу розрізняв у нього два типи владних потреб :

1) потреба в силі, досягненнях, автономності і свободі;

2) потреба в домінуванні, репутації, престижі, успіху, статусі і т. д. Більшість дослідників дотримуються думки, що основним владним мотивом є прагнення задовольнити одну потребу - в домінуванні. Д. Берне вважає, що головний елемент політичних амбіцій - потреба в повазі (одночасно, у високій самооцінці і високій оцінці інших). Усі "великі люди" демонстрували наявність цієї потреби. Наочним прикладом є лідер з неповноцінною самооцінкою (В. Вільсон, по З. Фрейду). На думку Д. Бернса, прагнення до поваги - це не патологія, а лише підвищена потреба в самоактуалізації. На думку

Д. Бернса, прагнення до поваги - це не патологія, а лише підвищена потреба в самоактуалізації. Самоактуалізатори - це і є потенційні лідери. Так виглядають сім основних підходів до проблеми лідерства, що склали первинний фундамент її наукового вивчення. Тільки у міру формування цієї опори можливим виявився наступний крок: спроба створення типологій лідерства і виділення типів лідерів.

Ситуаційний підхід

Відбиває той факт, що на ефективність лідера впливають не лише особові якості і стиль керівництва, але і різні ситуаційні чинники, наприклад такі, як потреби і особисті якості підлеглих, характер завдання, вплив середовища, наявність у керівника інформації. Іншими словами, керівник-лідер повинен уміти поводитися по-різному в різних ситуаціях. Цей підхід виявився найбільш ефективним з точки зору практики управління. Його представляють чотири ситуаційні моделі: - ситуаційна модель керівництва Фідлера; - підхід Митчела і Хауса "шлях - мета"; - теорія життєвого циклу Херси і Бланшара; - модель ухвалення рішень керівником Врума-Йеттона. Ситуаційна модель керівництва Фідлера Фідлер вважає, що кожній ситуації відповідає свій найкращий стиль поведінки керівника, але керівник не може міняти свій стиль залежно від ситуації. У своїй моделі Фідлер розвиває ідеї про лідера, орієнтованого на завдання, і лідера, що діє через стосунки, але він вводить 3 чинники, що впливають на ситуацію :

1. Стосунки керівника і підлеглих : хороші (лояльність, довіра, симпатія) і погані.
2. Структура завдання : структуроване завдання (чіткість постановки, звичність для підлеглого) і неструктурована.
3. Посадові повноваження керівника : сильні (у керівника багато формальної влади, повноважень, може винагороджувати підлеглого) і слабкі.

Таким чином, Фідлер виділяє 8 ситуацій, в кожній з яких найбільш ефективний один із стилів лідирування, орієнтований на завдання (тобто чітке ухвалення рішень, постановка цілей, суворий контроль над підлеглими), або ж орієнтований на людські відносини (тобто шляхом мотивації і підтримки співробітників). На практиці ця модель може ефективно використовуватися, наприклад, при розставлянні кадрів.

Підхід "шлях - мета"

Митчела і Хауса Згідно цієї моделі керівник може впливати на підлеглих в процесі їх шляху до досягнення мети. На різних відрізках шляху руху до мети залежно від ситуації і потреб підлеглих лідер застосовує один з чотирьох стилів керівництва.

1. Інструментальний стиль (аналогічний стилю, орієнтованому на роботу або на завдання) проявляється в тому, що підлеглим повідомляють, чого від них хочуть, дають їм конкретні вказівки, що і як треба робити, тим самим роблячи роль керівника групи зрозумілою усім. Керівник складає графіки роботи, підтримує певні стандарти виконання, просить підлеглих дотримуватися правил і процедур. Стиль використовується, коли підлегли готові виконати завдання, чекають тільки вказівки "почати", а також у випадках, в яких характер завдання не цілком однозначний.

2. Стиль підтримки (аналогічний стилю, орієнтованому на людину або на людські відносини) характеризується турботою керівника про потреби і благополуччя підлеглих. Керівник підтримує приємну атмосферу, піклується про умови праці, він демократичний і відкритий. Навіть у дрібницях такий керівник намагається зробити працю працівників приємнішою, спілкування відбувається на рівних. Стиль ефективний, коли підлеглі потребують самоповаги і залучення інтересам компанії.

3. Стиль, що заохочує участь, характеризується тим, що керівник ділиться наявною у нього інформацією зі своїми підлеглими і використовує їх ідеї і пропозиції для ухвалення рішень. Сильний акцент робиться на консультації. Він ефективний у разі, коли для підлеглих важливі цілі компанії і вони прагнуть брати участь в процесі управління.

4. Стиль, орієнтований на досягнення, характеризується постановкою перед підлеглими досить трудомісткої мети, очікуванням, що вони працюватимуть повною мірою своїх можливостей. Керівник стимулює підлеглого до постійного підвищення індивідуального результату, одночасно підтримує впевненість в здатності до надфективної роботи. Стиль ефективний у тому випадку, коли підлеглі прагнуть до високого рівня досягнень і впевнені в тому, що здатні досягти такого рівня.

Лідерство на основі моделі емоційного інтелекту

Ця концепція вважається наймолодшою, вона була розроблена Д.Гоулманом, професором університету Чикаго в 1980-90 рр. 20 років. Згідно цієї концепції, ефективне лідерство означає управління емоціями інших людей. Лідер, що має високий емоційний інтелект, має здатність усвідомлювати власні почуття і почуття інших людей, а також управляти ними. Навички і компетенції лідера з високим емоційним інтелектом: Усвідомлення власних почуттів - уміння помічати і усвідомлювати свої почуття, тонко диференціювати їх. Управління власними почуттями - уміння впоратися з руйнівними імпульсами і контролювати негативні емоції; гнучко пристосовуватися до ситуації, "настроїти" себе на потрібний лад - на перемогу, виграш і так далі.

Модель перетворюючого, або реформаторського лідерства припускає: здійснення важливих соціальних і організаційних змін; додаток послідовниками великих зусиль; поява у послідовників більшої задоволеності; посилення групової і організаційної згуртованості. Справжні лідери не потребують використання влади, оскільки люди, що оточують їх, з готовністю самі йдуть за ними. Крім того, влада не вимагає збігу цілей керівника і підлеглих, а ґрунтована лише на залежності. Лідерство ж, навпаки, вимагає відповідності між цілями лідера і групи.

1. Д.В. Ольшанский, Політична психологія, М. 2002

2. Д. Гоулман. Емоційне лідерство

Тема 5. Психологічний вплив в групі

В соціальній психології, мабуть, немає такої предметно-проблемної області, яка в тому або іншому ступені не перетиналася в змістовному плані з питаннями, пов'язаними з

характером і специфікою взаємовідносин особи і групи і, зокрема, з феноменом групового тиску на індивіда, що розвивається. Як пише В. С. Мухіна, "соціальна психологія . відкриває закономірності соціального процесу впливу групи на окрему людину, встановлює наявність стійко відтворних сутнісних зв'язків і залежностей. У контексті сказаного значимо вказати на тенденції впливу . групи на окрему людину, в що неї входить" [5, с. 4].

Для того, щоб психологічно сутнісно визначитися в співвідношенні соціально-психологічних феноменів, що цікавлять нас, послідовно звернемося до психологічної реальності, яка традиційно лежить за такими звичними для кожного професійного психолога поняттями, як "конформізм", "нонконформізм", "особове самовизначення". Конформізм [від латів. *conformis* - подібний, згідний] - прояв активності особи, яке відрізняється реалізацією виразно приспособленческой реакції на груповий тиск (точніше, на тиск більшості членів групи) з метою уникнути негативних санкцій - осуд або покарання за демонстрацію незгоди із загально-прийнятою і загальнопроголошеною думкою і бажанням не виглядати не таким, як все. У певному значенні подібну конформну реакцію на груповий тиск демонструє досить велике число людей, що знаходяться на першій стадії входу до референтної групи, - на стадії адаптації - і що вирішують особово значиму задачу "бути і, головне, здаватися таким, як все". Особливо виразно конформізм проявляється в умовах тоталітарного громадського устрою, коли особа боїться протиставляти себе пануючій еліті і підлеглому їй більшості, побоюючись не просто психологічного тиску, а реальних репресій і загроз своєму фізичному існуванню. особової характеристики, яка в соціальній психології традиційно позначається, як конформність, т. е. готовність індивіда піддатися як реальному, так і лише сприйманому як таке тиску групи, якщо не прагненню, то, в усякому разі, схильності змінити свої позицію і бачення в зв'язку с тим, що вони не співпадають з думкою більшості. Зрозуміло, що в одних випадках подібна "податливість" може бути пов'язана з реальним переглядом своїх позицій, а в іншому - лише со прагненням хоч би на зовнішньому, поведінковому рівні уникнути багатого негативними санкціями протиставлення себе конкретному співтовариству, будь то мала або велика група. Таким чином, традиційно прийнято говорити про зовнішню і внутрішню конформність. Класичні експерименти за схемою, запропонованою і реалізованою С. Ашем, будучи спрямовані на вивчення передусім зовнішньої конформності, показали, що на її наявність або відсутність, а також міру вираженості впливають індивідуально-психологічні особливості індивіда, його статус, роль, половозрастні характеристики і т. д., соціально-психологічна специфіка спільності (у рамках класичних експериментів ця група є підставною), значущість конкретної групи для випробовуваного, чия схильність до конформних реакцій досліджувалася, а також особова значущість для нього обговорюваних і вирішуваних проблем і рівень компетентності як самого випробовуваного, так і членів конкретного співтовариства. Разом із згаданими експериментами С. Аша до класичних досліджень конформізму в соціальній психології зазвичай відносять експерименти М. Шерифа і С. Милграма. Експериментальна перевірка, наскільки далеко готова зайти людина, діючи усупереч своїм переконанням і установам під тиском групи, була проведена С. Милграмом. Для цього його класичний експеримент був модифікований таким чином: "У базовій експериментальній ситуації команда з трьох чоловік (двоє з них - підставні випробовувані) перевіряє четверту людину по тесту парних асоціацій. Всякий раз, коли

четвертий учасник дає невірну відповідь, команда карає його ударом струму" [4, с. 217]. При цьому учасники експерименту отримують від керівника наступну інструкцію: "Учителі самостійно визначають, яким ударом покарати учня за помилку. Кожен з вас вносить свою пропозицію, і потім ви караєте учня найслабкішим із запропонованих вам ударів. Для того, щоб експеримент пройшов організовано, вносите свої Таким чином, роль, яку грає наївний випробовуваний, дає йому реальну можливість запобігти посиленню покарання - наприклад, він може упродовж усього експерименту пропонувати карати учня ударом струму в 15 вольт" [4, с. 217-219], що стосується підставних випробовуваних, то вони кожного разу пропонують застосувати сильніший удар і саме вони першими висловлюють свою думку. Паралельно проводився контрольний експеримент, у рамках якого груповий тиск виключався. Випробовуваний одноосібно приймав рішення, яким розрядом слід карати "учня" за невірну відповідь. Як повідомляє С. Милграм, "в дослідженні брали участь 80 чоловіків у віці від 20 до 50 років; експериментальна і контрольна групи склалися з рівної кількості учасників і були ідентичні по віковому і професійному складу. Експеримент . з усією очевидністю продемонстрував, що істотний вплив на поведінку випробовуваних в експериментальних умовах зробило тиск групи. Основний результат цього дослідження полягає в демонстрації того факту, що група здатна формувати поведінку індивідуума в області, яка, як думалось, у край стійка до подібних впливів. Йдучи на повіді у групи, випробовуваний заподіює біль іншій людині, караючи його ударами струму, інтенсивність яких набагато перевершує інтенсивність ударів, застосованих за відсутності соціального тиску. . Ми припускали, що протести жертви і існуючі в людині внутрішні заборони на спричинення болю іншому стануть чинниками, ефективно супротивними тенденції підпорядкування груповому тиску. Проте, незважаючи на широкий діапазон індивідуальних відмінностей в поведінці випробовуваних, ми можемо сказати, що значне число випробовуваних з готовністю підкорялися тиску підставних випробовуваних" [4, с. 217-224].

.Не менш вражаючі приклади прояви конформізму дає реальне життя. Як відмічає Д. Майерс, "в повсякденному житті наша навіюваність іноді приголомшує. У кінці березня 1954 року газети Сіетлу повідомили про псування автомобільних стекол в містечку, розташованому в 80 милях на північ. Ранком 14 квітня поступили повідомлення про подібні uszkodження лобових стекол за 65 миль від Сіетлу, а наступного дня - всього за 45 миль. Увечері незрозуміла сила, що руйнує лобові стекла, досягла Сіетлу. До півночі 15 квітня в поліцейське управління поступило понад 3000 заяв про пошкоджені стекла. У ту ж ніч мер міста звернувся по допомогу до президента Ейзенхауера. . Проте 16 квітня газети натякнули, що істинним винуватцем може бути масове навіювання. Після 17 квітня скарг більше не поступало. Пізніше аналіз вибитих стекол показав, що це звичайні дорожні uszkodження. Чому ми звернули увагу на ці uszkodження тільки після 14 квітня? Піддавшись навіюванню, ми пильно дивилися на наші лоб. Не такий масштабний, але, мабуть, ще яскравіший приклад конформізму зі свого власного життя наводить відомий англійський письменник Джоуля. Орвелл. Цей випадок стався в Нижній Бірмі, де Орвелл служив офіцером англійської колоніальної поліції. Як пише Джоулю. Орвелл, до моменту описуваних подій "я дійшов висновку, що імперіалізм - це зло, і, чим швидше я розпрощаюся зі своєю службою і поїду, тим буде кращий" [6, с. 105]. Одного разу Орвелла викликали на місцевий ринок, де, за словами бірманців, все крушить слон, що зірвався з ланцюга, у якого почався так званий "період полювання". Прибувши на ринок,

він не застав ніякого слона. Десяток роззяв вказали десяток різних напрямів, в яких сховався слон. Орвелл вже зібрався йти додому, як раптом пролунали нестямні крики. З'ясувалося, що слон все-таки був і, більше того, роздавив місцевого жителя, що недоречно підвернувся. Як пише Джоулю. Орвелл, "як тільки я побачив загиблого, я послав ординарця у будинок мого друга, що жив неподалік, за рушницею для полювання на слонів. Ординарець з'явився через декілька хвилин, несучи рушницю і п'ять патронів, а тим часом підійшли германці і сказали, що слон в рисових полях неподалік. Коли я попрямував в тому напрямі, напевно, усі жителі висипали з будинків і рушили за мною услід. Вони побачили рушницю і збуджено кричали, що я збираюся убити слона. Вони не виявляли особливої цікавості до слона, коли він крушив їх удома, але тепер, коли його збиралися убити, все стало інакше. Для них це служило розвагою, як це було б і для англійського натовпу; крім того, вони розраховували на м'ясо. Усе це виводило мене з себе. Мені не хотілося вбивати слона - я послав за рушницею, передусім, для самозахисту. Слон стояв ярдах у восьми від дороги, обернувшись до нас лівим боком. Він висмикував траву пучками, ударяв її об коліно, щоб обтрусити землю, і відправляв в пащу. Побачивши слона, я абсолютно чітко усвідомив, що мені не потрібно його вбивати. Застрелити робочого слона - справа серйозна; це все одно що зруйнувати величезну, дорогу машину. На відстані слон, що мирно жував траву, виглядав не небезпечніше за корову. Я подумав тоді і думаю тепер, що його позив до полювання вже проходив; він бродитиме, не завдаючи нікому шкоди, поки не повернеться махаут (погонич) і не упіймає його. Та і не хотів я його вбивати. Я вирішив, що стежитиму за ним деякий час, щоб переконатися, що він знову не збожеволів, а потім відправлюся додому. Але у цей момент я озирнувся і подивився на натовп, що йшов за мною. Натовп був величезний, як мінімум, дві тисячі чоловік, і все прибувала. Я дивився на море жовтих осіб над яскравим одягом. Вони стежили за мною, як за фокусником, який повинен показати їм фокус. Вони мене не любили. Але з рушницею в руках я удостоївся їх пильної уваги. І раптом я зрозумів, що мені все-таки доведеться убити слона. Від мене цього чекали, і я був зобов'язаний це зробити; я відчував, як дві тисячі волі нестримно підштовхують мене вперед. Мені було абсолютно ясно, що я повинен робити. Я повинен наблизитися до слона і подивитися, як він відреагує. Якщо він проявить агресивність - мені доведеться стріляти, якщо не зверне на мене уваги, то цілком можна чекати повернення махаута. Та все ж я знав, що цьому не бувати. Я був неважний стрілець. Якщо слон кине на мене і я схиблю, у мене залишиться стільки ж шансів, як у жаби під паровим катком. Але навіть тоді я думав не стільки про власну шкуру, скільки про жовтих осіб, що стежать за мною. Тому що в той момент, відчуваючи на собі очі натовпу, я не відчував страху в звичайному значенні цього слова, начебто був один. Біла людина не повинна відчувати страху на очах "тубільців", тому він в загальному цілком безстрашний безстрашний. Єдина думка крутилася в моїй свідомості: якщо що-небудь вийде не так, ці дві тисячі бірманців побачать мене таким, що тікає, збитим з ніг, розтоптаним. І якщо таке станеться, то не виключено, дехто з них стане сміятися. Цього не повинно статися. Є лише одна альтернатива. Я вклав патрон в магазин і ліг на дорозі, щоб трохи краще прицілитися" [6, с. 105-108].

Приведений уривок цікавий передусім тим, що ситуація підпорядкування груповому впливу яскраво описана не з позиції зовнішнього спостерігача, яким практично завжди являється експериментатор, а зсередини, з позиції об'єкту цього впливу. Буквально вражає сила подібної дії. Насправді, в сприйнятті описаної головним героєм ситуації

відсутні які-небудь ознаки когнітивного дисонансу. І раціональні (відсутність ознак агресії в поведінці слона, його висока вартість, очевидні катастрофічні наслідки можливого невдалого пострілу "неважного стрільця"), і емоційні (жалість до слона, роздратування проти натовпу, нарешті, природні побоювання за своє власне життя) аспекти бачення ситуації Джоулем. Орвеллом підштовхували його до особового самовизначення і відповідної поведінки. Варто також взяти до уваги, що біографія і творчість письменника не дають ніяких підстав запідозрити його в схильності до конформізму, швидше, навпаки.

Мабуть, свою роль зіграла та обставина, що в даній ситуації особа піддалася одночасній дії, по суті, двох груп - безпосередньому, з боку тубільного натовпу, і імпліцитному - з боку білої меншості, до якої він належав. При цьому і очікування натовпу, і установки білої меншості, з приводу того, як повинен поступити офіцер в цій ситуації повністю співпадали. Проте обидві ці групи, як випливає з приведеного уривка, не користувалися симпатіями Джоуля. Орвелла, а їх переконання, традиції, забобони ні в якому разі їм не розділялися. Та все ж Джоуль. Орвелл застрелив слона. Щось подібне можна спостерігати на набагато більше страхітливих прикладах участі в геноциді і інших злочинах тоталітарних режимів найзвичайніших людей, зовсім не кровожерних за вдачею і що зовсім не є переконаними адептами расових, класових і інших подібних теорій. Як відмічає Д. Майерс, службовці карального батальйону, що знищив близько 40 000 жінок, людей похилого віку і дітей у Варшавському гетто ".не були ні нацистами, ні членами СС, ні фанатиками фашизму. Це були робітники, торговці, службовці і ремісники - люди сімейні, занадто старі для служби в армії, але не здатні протистояти прямому наказу вбивати" [3, с. 291].

Таким чином, проблема конформізму є високозначимою не лише стосовно взаємовідносин особи і відносно локальної групи (учбовою, робочою і т. д.), але і в набагато ширшому соціальному контексті. При цьому, як виразно видно на прикладі з розповіді Джоуля Орвелла, конформізм є результатом дії великої кількості як власне соціально-психологічних, так і інших змінних, в силу чого виявлення причин конформної поведінки і його прогнозування є досить складним дослідницьким завданням.

Нонконформізм [від латів. non - не, немає і conformis - подібний, згідний] - готовність, не дивлячись ні на які обставини, діяти усупереч думці і позиції переважаючої більшості співтовариства, відстоювати прямо протилежну точку зору. Незалежно від того що подібна поведінка багатьма дослідниками оцінюється як принципово несхоже з конформним, в психологічно сутнісному плані ця форма особової активності не просто близька, а, по суті справи, ідентична проявам конформізму, оскільки в обох випадках можна практично з повною упевненістю говорити про залежність індивіда від групового тиску, про його підпорядкування більшості. Уявна самостійність при прояві нонконформності не більше ніж ілюзія. Оскільки не сама особа приймає рішення в ситуації невизначеності, її реакція на груповий тиск все одно є залежною, незважаючи на те, чи здійснюється активність в логіці "та" або в логіці "ні". Таким чином, термін "нонконформізм", будучи, по суті, синонімом терміну "негативізм", в сутнісно психологічному плані не виступає антонімом поняття "конформізм", а характеризує психологічну реальність, що описується в соціальній психології в якості нонконформізму і конформізму, яка змістовно протилежна до того, що оцінюється як прояв соціально-

психологічного феномену самовизначення особи в групі. При цьому слід зазначити, що незважаючи на те що у рамках класичної експериментальної формули С. Аша в середньому близько 8 % випробовуваних проявляють схильність до нонконформному поведінки, навряд чи є підстави вважати, що таке значне число людей є тими, кому властива нонконформність як стійку особову якість. Оскільки не сама особа приймає рішення в ситуації невизначеності, її реакція на груповий тиск все одно є залежною, незважаючи на те, чи здійснюється активність в логіці "та" або в логіці "ні". Таким чином, термін "нонконформізм", будучи, по суті, синонімом терміну "негативізм", в сутнісно психологічному плані не виступає антонімом поняття "конформізм", а характеризує психологічну реальність, що описується в соціальній психології в якості нонконформізму і конформізму, яка змістовно протилежна до того, що оцінюється як прояв соціально-психологічного феномену самовизначення особи в групі. При цьому слід зазначити, що незважаючи на те що у рамках класичної експериментальної формули С. Аша в середньому близько 8 % випробовуваних проявляють схильність до нонконформному поведінки, навряд чи є підстави вважати, що таке значне число людей є тими, кому властива нонконформність як стійку особову якість.

Швидше, має сенс вважати, що і приблизно третина випробовуваних, що демонструють конформні реакції, і практично кожен десятий з обстежуваних, демонструючих нонконформну реакцію, не мають стабільно закріпленої здатності до відстоювання власне особової позиції в умовах групового тиску, що експериментально задається, тобто найімовірніше, не інтегровані в референтні для них групи високого соціально-психологічного рівня розвитку. Як вже вказувалося вище, конформізм досить органічно проявляється тими членами реально функціонуючої групи, які, знаходячись на стадії адаптації, в якості первинної вирішують особову задачу "бути такими, як все", а нонконформізм (негативізм) так же природно реалізують члени групи, які, знаходячись на стадії індивідуалізації, в якості рішення своєї пріоритетної особової задачі прагнуть "бути не такими, як все". Те що нонконформізм є не протилежністю конформізму, а, швидше, його зворотною стороною, так би мовити, "виворотом", отримало часткове підтвердження в модифікованому варіанті експерименту С. Милграма, спрямованого на вивчення конформізму. Загальна експериментальна ситуація і "легенда" залишалися колишніми. Проте підсадні випробовувані, коли починалися протести "жертви", не пропонували збільшувати силу струму, а, навпроти, один за іншим відмовлялися від подальшої участі в цій процедурі. Як і слід було чекати, більшість наївних випробовуваних наслідували приклад колег. Проте приблизно 10 % випробовуваних продовжували виконувати інструкції експериментатора (підвищували напругу), незважаючи на опозицію двох інших учасників. При цьому, як вважає С. Милграм, "той факт, що слухняні випробовувані не наслідували приклад повсталого групи, не означає, що вони не відчували тиску, що робиться вчинком товаришів. Один із слухняних випробовуваних сказав: "Я відчував, що виглядаю справжнім чудовиськом в очах цих хлопців, продовжуючи холоднокровно карати учня струмом. Їх реакція була абсолютно природною, і перше, про що я подумав, так це про те, щоб наслідувати їх приклад. Але я не зробив цього, і ось чому. Якщо вони вийшли з експерименту - це не ормально, але якщо я зроблю те ж саме, на скільки ж місяців розтягнеться експеримент"?

Итак, цей випробовуваний відчував тиск групи, але визнав, що факт відступництва товаришів накладає на нього особливі зобов'язання перед експериментатором, що він повинен допомогти йому довести експеримент до кінця. Інший слухняний випробовуваний, коли його запитали, чому він нервував під час експерименту, відповів: "Напевно, це їх вчинок так вплинув на мене. Коли вони відмовилися продовжувати експеримент, я трохи не приєднався до них, але потім мені здалося, що це було б якось безглуздо: навіщо, питається, мене наслідувати стадному інстинкту? Зрозуміло, це їх право - вийти з експерименту. Але мені здається, що вони просто не володіли собою". І, нарешті, ще один слухняний випробовуваний висловив відверто критичне відношення до вчинку підставних випробовуваних: "Я вважаю, що вони поступили неправильно. Раз вже вони погодилися брати участь в експерименті, то повинні були йти до кінця" [4, с. 234-235].

Таким чином, двоє з трьох проінтерв'юованих С. Милграмом випробовуваних прямо вказують на груповий тиск як головну причину своєї нонконформної поведінки. Є присутнім цей мотив і в першому інтерв'ю, хоча в дещо завуальованій формі.

Особливо наочно видно взаємозв'язок конформізму і нонконформізму як різних форм прояву однієї і тієї ж особової і соціально-психологічної реальності на прикладах закритих груп сектантського типу. Для членів таких груп характерна тотальна залежність від групового тиску. При цьому усередині цих утворень вона виражається в крайніх формах прояву конформності, а в інших групах членства (сім'я, шкільний клас, виробничий колектив і т. п.), навпаки, носить характер радикального нонконформізму. Причому цей взаємозв'язок звичайно має характер прямої лінійної залежності. Психолого-педагогічна практика показує, що найбільш непримиренну, а часто відверто зухвалу позицію в класі практично з будь-якого питання займають, як правило, низкостатусні члени неформальних підліткових угруповань, усередині яких вони, по суті, позбавлені "права голосу". При цьому поведінка високостатусних учасників таких угруповань набагато більше варіативний.

Багато видатних соціальних психологів, у тому числі С. Аш, Р. Кратчфилд, Д. Майерс та ін., все-таки схильні розглядати нонконформізм як альтернативу (в основному позитивну) конформізму. Це стає зрозумілим, якщо взяти до уваги, що хоча Д. Майерс і визначає конформізм як "зміна поведінки або переконань в результаті тиску групи". [3, с. 292], реально він оцінює і власне конформізм, і нонконформізм в набагато ширшому контексті - в якості характеристики схильності особи будь-якому соціальному впливу. Наприклад, до проявів нонконформізму Д. Майерс відносить так званий реактивний опір: "Уявіть собі, що хтось зупиняє вас на вулиці і просить підписати відозву на захист чогото мало вас що цікавить. Поки ви коливаєтеся, хтось інший заявляє вам, що "слід категорично заборонити і поширювати, і підписувати подібного роду відозви". Теорія реактивного опору передбачає, що такі грубі спроби обмежити вашу свободу насправді підвищують вірогідність того, що на папері з'явиться ваш підпис" [3, с. 305]. Абсолютно очевидно, що, по-перше, в даному випадку не йдеться, строго кажучи, про "тиск групи". Але набагато важливіше інше: в цій ситуації невизначеності прояв нонконформізму відносно соціального тиску з боку супротивника акції означає конформність стосовно вимоги підписати відозву. Тобто конформізм і нон-конформізм знову-таки виступають в єдиній "зв'язці" як паралельні, по суті, форми підпорядкування зовнішній дії.

Литература

Кондратьев М. Ю. Социальная психология закрытых образовательных учреждений. СПб., 2005.

Кондратьев М. Ю., Ильин В. А. Азбука социального психолога (практика). М., 2007.

Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2000.

Милграм С. Эксперимент в социальной психологии. СПб., 2000.

Мухина В. С. Человек под прессингом малой группы: конформизм, негативизм, самостоятельность // Социальная психология малых групп: Материалы Второй всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора А. В. Петровского / Под ред. М. Ю. Кондратьева. М., 2011.

Оруэлл Дж. Памяти Каталонии. Эссе. М., 2003.

Психологическая теория коллектива / Под ред. А. В. Петровского. М.,

Психология развивающейся личности / Под ред. А. В. Петровского. М.,

Тейлор Ш. и др. Социальная психология. СПб., 2004.

Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996.

Тема 6. Особистісні чинники формування групової поведінки

ТЕОРІЯ ПРИВ'ЯЗАНОСТІ

Теорію прив'язаності започаткував Д. Боулбі.

Боулбі стверджував, що ми можемо зрозуміти поведінку людини в соціумі, у групі, тільки розглянувши її середовище адаптації.

Бувши продуктом еволюції, дитина відчуває інстинктивну потребу залишатися поруч з мамою або батьком, на кого у неї виробляється відчуття приналежності, або інстинктивної прив'язаності. Ця потреба присутня в кожній частинці істоти дитини; без неї людство не змогло б вижити. На певному рівні дитина іноді сама може відчувати, що втрата контакту з батьками означає, що вона загине.

Прив'язаність дитини визначається не прагненням до задоволення (харчового або сексуального), а необхідністю в захисті та безпеці. Прихильність дитини, як і у тварин, обумовлене вродженими, генетичними механізмами й забезпечує виживання і добробут потомства.

Якість і тип прихильності залежить від умов виховання і, головними чином, від відносин з матір'ю, тобто визначається чутливістю матері до потреб дитини і її ніжністю і турботою.

Проглядається фактичний зв'язок між якістю прив'язаності в ранньому віці та подальшими успіхами людини в спілкуванні, сімейному житті, професійними досягненнями, кар'єрою.

Завдяки формуючійся прив'язаності дитина пристосовується до матері, до її реакцій, а у матері у відповідь на демонстрацію відносинної активності немовляти формується стійка прихильність до нього, з адекватним бажанням піклуватися про дитину.

Саме тому досвід адекватних батьківсько-дитячих відносин першого року життя є визначальним для психологічного, соціального та особистісного розвитку дитини протягом усього його подальшого життя.

Тип прив'язаності формується з народження до 5 років. Особливо уразливий в патернах до 3 років. Спосіб прив'язаності відображається і запам'ятовується в тілі, і далі досвід відтворюється на тілесному рівні та повторюється кожного разу в стосунках. І ми за цими патернами, знайомою схемою вибудовуємо відносини з важливими людьми.

ТИПИ ПРИВ'ЯЗАНОСТІ.

Завдяки експерименту психолога Мері Ейнсворт (яка працювала з Д. Боулбі) – Незнайома ситуація, їй вдалося виділити 4 основних способи прив'язаності.

1. Безпечна (надійна) прив'язаність – це діти, які можуть покластися на значущих дорослих з упевненістю, що їх потреби в близькості, емоційної підтримки та захисту будуть задоволені.

У дорослих з таким типом прихильності багато різних безпечних відносин. Це люди, які можуть будувати близькі стосунки. У них є страхи, побоювання, сором і почуття, але рівень довіри до світу досить високий, тому вони можуть з цим справлятися. Вони впевнені в собі, у своїх відносинах і партнерах. І здатні перевіряти страхи про світ і зберігають здатність до змін. Вони відчувають себе комфортно в близькості, але залишаються при цьому незалежними. І балансують між. Такі люди вирішують завдання вищого порядку, ніж рівні безпеки.

В експерименті — це діти, які помічають, коли мама йде, можуть плакати, але відпускають і здатні вступати в стосунки зі світом, грати з іншими дорослими. Коли мама повертається — раді бачити. Тобто дозволяють мамі йти, приймають, коли повертається, і повторно з нею зв'язуються. Це самий опорний і здоровий спосіб прихильності.

2. Унікаюча прив'язаність (тривожно унікає) – сформувалася у відповідь на дистантність, холодність або відкидання матері. Такі люди дуже недовірливі в стосунках. Можуть говорити відверто про себе і сприймаються як відкриті, контактні особи, але відчуття поруч з ними недозв'язку. Дотики до кінця неможливі. Якщо наблизитися, вони будуть віддалятися. Не дуже зв'язуються з людьми. Це незалежні, самодостатні люди, які можуть самі з усім справлятися і не потребують близьких відносин. Може бути порожнеча або сором в місці прихильності. У них бажання взагалі не відчувати почуття. Бояться уразливості і відкидання, тому завжди тримають дистанцію.

Досвід у відносинах – краще було б в них не перебувати. Це діти, які зрозуміли, що потреба в близькості призводить до розчарування, і намагаються уникати її. Діти формують такі рішення, коли батьки дуже хочуть поглинути, занадто опікали — хочеться втекти. Або, навпаки, коли зовсім не було відгуку або реакції на їхні потреби, де сформувалася апатія до відносин. Дитина щось просить у відносинах, а батьки зайняті іншим. Далі він не вступає в близькі стосунки, вважає за краще не зливатися. У таких людей немає безпечного відчуття в стосунках, є страх поглинання.

В експерименті у таких дітей немає впевненості, що людина, яка про них піклується, “включена” і доступна. Майже не плачуть, коли мама йде. Самі по собі грають. Коли мама приходиться, вони помічають, але продовжують грати. У таких дітей немає руху до відносин.

3. Амбівалентний вид прив’язаності (тривожно-стійкий) – дуже потребують прихильності та пов’язаності з іншими. Формується, коли дитина не впевнена, що мати буде поруч, коли вона знадобиться. Чи не відчуває себе спокійно і в безпеці поряд з нею. Такі люди можуть дуже стрімко наблизитися і так само стрімко віддалитися. Немає середини. Відчувають і перевіряють відносини на міцність. Якщо ви вгнетесь перед такою людиною, вони будуть бити туди і перевіряти вас. Підтверджувати свою теорію, що ніхто їх не витримає. Це люди з пограничним розладом – дуже потребують близькості, але так само сильно відштовхують, щоб ти повертався. Вони провокують на припинення відносин. Такі люди виростають дуже невпевненими в собі й у своїх відносинах з іншими людьми. Завжди шукають підтвердження взаємності, стаючи надмірно залежними. Мають значний рівень невдоволення собою і партнером. Можуть бути емоційно експресивні, неспокійні й імпульсивні в стосунках.

В експерименті: коли мама йде, такі діти плачуть і дуже важко переносять розлуку. У них слабкий або відсутній інтерес до гри, не прагнуть нікуди, тому що не відчувають себе в безпеці. Якщо їх хтось бере на ручки, починають бити того, хто взяв. Коли мама повертається – вони раді, що повернулася, але не приймають її та не прощають, зляться. До гри не можуть повернутися. Шукають всюди близькість і прихильність, у всьому світі, але роблять так, що не можуть побудувати відносини. Або так, що це неможливо. Страх бути поглинутим і знедоленим одночасно.

4. Дезорганізуюча прив’язаність – найскладніший тип прив’язаності, який пов’язаний з серйозними психологічними травмами. Такі люди на психотичному рівні організації будують відносини. Вони роблять щось, що не буде вами усвідомлено і що не матиме вербального сенсу, але буде міняти вас. Це люди, які в дитинстві зазнали багато насильства. Які наперед знали, як їм підлаштуватися під дорослого. Якщо тато прийде п’яний, вони вже знають, що буде далі, і заздалегідь роблять якісь дії. Це діти, які навчаються виживати і живуть інстинктами. Дуже чутливі. Вони знають будь-яку вашу реакцію, про що промовчали та що мали на увазі. Люди, які можуть мене зустріти з моєю тваринною частиною або піднімають її в мені. Викривають, роздягають, і поруч з ними можна переживати жах.

Вони не можуть витримати контакту, тому що дуже його відчують. Будь-яке наближення переживають як дотик до кровоточивої рани.

В експерименті, коли мама залишає, вони завжди непередбачувано відгукуються на зникнення. Можуть вигинатися, битися об підлогу, завмирати. Одна і та ж дитина, яка поводитися кожен раз непередбачувано. Рептильний мозок говорить – біжи ВІД. Лімбічний – біжи до мами, і ці два бажання завжди розривні.

Способи прив'язаності можуть бути змішаними.

Попри стійкі, сформовані моделі взаємин, трансформувати прив'язаність можна, якщо змінюються умови, середовище, досвід навколо і всередині. Це можна робити також за допомогою довгострокової терапії. Де є можливість навчитися вибудовувати тривалі відносини і здорову прихильність. Дитина відрізняється від дорослого тим, що вона не може вибирати і їй необхідно вижити. А дорослий може вибирати, змінювати своє середовище існування, людей навколо, трансформуватися всередині.

Типи характеру

1. Депресивні особистості.
2. Маниакальні особистості.
3. Мазохистическі особистості.
4. Істерическі особистості.
5. Шизоїдні особистості.
6. Нарцисичні особистості.
7. Параноїдні особистості.
8. Обсесивні та компульсивні особистості.

Література.

1. Создание и разрушение эмоциональных связей. Дж. Боулби. – Москва : Академический проект, 2004. – 232 с. – (Руководство практического психолога) .
2. Мак-Вильямс Н. Психодинамическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе / Пер. с англ. — М.: Независимая фирма “Класс”, 2001. — 480

Тема 7. Психологічний супровод роботи групи

План-конспект

1. Стадії роботи групи за К. Роджерсом.
 - 1) Блокада досвіду
 - 2) Відстороненість від досвіду
 - 3) Обективація досвіду
 - 4) Прорив блокади досвіду
 - 5) Плинність та внутрішня діалогічність досвіду
 - 6) Полноцінність досвіду переживання.
 - 7) Я , як процес досвіду

Основні ефекти роботи групи

1. Вивільнення переживань
2. Самосприйняття та довіра до себе
3. Конгруентність
4. Відкритість досвіду
5. Інтеграція внутрішніх інстанцій

Література

О групповой психотерапии. Карл Роджерс . М.: Гиль-Эстель, 1993. — 224 с.