

Лякішева А. В. Виникнення суб'єктивних міжособистісних відносин та динаміка їх групової дійсності / А. В. Лякішева // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка: зб. наук. пр. – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. – Вип. 16. – С. 103–110.

УДК 37.013.42:316.2

Лякішева А.В.

доцент кафедри соціальної педагогіки

Східноєвропейського національного університету

імені Лесі Українки,

докторант Інституту проблем виховання НАПН України

м. Луцьк, Україна

Виникнення суб'єктивних міжособистісних відносин та динаміка їх групової дійсності

В статті проаналізовані об'єктивні відносини і зв'язки реальної групи та їх суб'єктивні міжособистісні відносини. Визначено основні функції неформальних відносин та розкрито специфіку психологічного, соціологічного й соціально-психологічного підходів до вивчення груп.

Ключові слова: міжособистісні відносини, неформальні відносини, групова динаміка.

В статье проанализированы объективные отношения и связи реальной группы и их субъективные межличностные отношения. Определены основные функции неформальных отношений и раскрыта специфика психологического, социологического и социально-психологического подходов к изучению групп.

Ключевые слова: межличностные отношения, неформальные отношения, групповая динамика

The article analyzed the objective relations and relations of real and subjective between individual relationship. The main features of informal relations

and disclosed the specific psychological, sociological and socio-psychological approaches to the study groups.

Keywords: betweenindividual relations, informal relationships, group dynamics

Постановка проблеми. Об'єктивні відносини і зв'язки закономірно виникають у будь-якій реальній групі. Їхнім відображенням є суб'єктивні міжособистісті відносини – специфічне явище, зумовлене як соціальними, так і психологічними факторами. На відміну від ділових відносин, міжособистісті іноді називають експресивними, наголошуючи на їхній емоційній насиченості.

Аналіз досліджень і публікацій. У науковій думці багато досліджень присвячені проблемі функцій та відносин у групі (Г. Андреева, І. Бех), було зроблено спроби розкрити специфіку психологічного, соціологічного й соціально-психологічного підходів до вивчення групи (Д. Макгрет, К. Даніліна, А. Петровський, П. Просецкий). Тому, на нашу думку, аналіз теоретичного досліджуваного матеріалу дасть можливість зробити висновки та детальніше вивчити проблему, намітивши власні кроки аналізу проблеми.

Виклад основного матеріалу. На думку Г. Андреевої, міжособистісті відносини охоплюють такі елементи:

1. Когнітивний (гностичний, інформаційний) елемент передбачає пізнання, розуміння та усвідомлення інформації, яка задіяна у міжособистістних відносинах.

2. Афективний елемент набуває прояву в різних емоційних переживаннях людей з приводу взаємозв'язків між ними. Емоційний зміст міжособистістних відносин змінюється в двох протилежних напрямках: від кон'юнктивних (позитивних, зближуючих) до індіферентних (нейтральних) і диз'юнктивних (негативних, роз'єднуючих). Емоційні прояви міжперсональних зв'язків зумовлюються соціокультурними нормами груп, до яких належать ті, хто спілкується, та індивідуальними відмінностями, що варіюються в межах названих норм.

3. Поведінковий (практичний, регулятивний) елемент міжособистісних відносин реалізується в конкретних діях. Якщо партнер подобається іншому, поведінка буде доброзичливою. Якщо ж об'єкт не викликає симпатії, то інтерактивний бік спілкування зазнаватиме утруднень. Між цими поведінковими полюсами наявна велика кількість форм інтеракції, реалізація яких зумовлена соціокультурними нормами груп, до яких належать ті, хто спілкується [1].

Неформальні відносини можуть бути визначені як сукупність дій, цінностей, норм, неофіційних правил, а також мережа соціальних зв'язків, типів членства і комунікацій, які складаються в середині і між групами формальних структур, але не конкретизовані ними.

Неформальні відносини, які складаються в структурі соціальної групи, як один з основних механізмів її реагування на обмеженість формальної системи відносин, несуть у собі невикористаний потенціал для управління її діяльністю. Цей потенціал міститься у можливості спрямування активності неформальних відносин для досягнення спільної мети. Неформальні відносини сприяють персоналізації здійснюваних у групі процесів, завдяки їм легше виникає довіра, яка виступає важливим інструментом управління будь-якою соціальною структурою. Вони становлять велику кількість соціальних практик, які регулярно відтворюються завдяки своїй функціональності. Вони відбираються членами соціальної групи як найбільш ефективні для конкретної ситуації у конкретний момент часу. Доповнюючи наявну структуру соціальної групи знанням про наявні неформальні відносини та їхній внутрішній ресурс, можна спрямувати неформальну активність у річище вдосконалення структури управління або на користь групи в цілому.

До основних функцій неформальних відносин можна віднести:

1. Функцію формування стійкого психологічного клімату в групі. Її виконують неформальні відносини, мета яких не збігається з їхньою формальною метою.

2. Функцію соціального контролю. Група виробляє свої норми поведінки, які створюють у ній певний режим, який вимагає відданості, лояльності кожного члена, що є важливою умовою ефективності функціонування групи. Завдяки цьому вона й може виступати як засіб соціального контролю. Так само, як у формальних відносинах, у неформальних також наявне певне коло обов'язків і прав для кожного індивіда, але як і самі відносини, вони мають неформалізований характер і ніде, крім колективної свідомості, не закріплюються.

3. Функцію опору змінам. Члени групи можуть використовувати неформальні відносини для обговорення можливих або фактичних змін, які відбуватися в їхній групі. У неформальних відносинах спостерігається тенденція до опору змінам, які можуть змінити характер функціонування групи, характер наявних у ній міжособистісних відносин.

Реалізація зазначених функцій зумовлюється розвитком одноманітності оцінок, рішень, поведінкових моделей членів групи, що викликаються процесами внутрішньогрупового тиску. На переконання Л. Бенько, є багато різних ситуацій, коли наявність такої одноманітності виступає важливим чинником ефективної життєдіяльності групи. Проте, як відзначає дослідниця, існують ситуації, коли така одноманітність не є корисною або навіть є шкідливою, оскільки спричинює регрес і застій, які ведуть до розвитку деструктивних групових процесів. Саме в цих ситуаціях „елементи творчості й різноманітні інновації приводять до перегляду групових стандартів, що не відповідають вимогам часу.

За словами І. Беґа, група постійно розв'язує різноманітні спільні завдання, переважно практичної спрямованості. Саме „колективні проблеми, навколо яких розгортається реальне життя членів групи, стосунки впливають на їхні морально-психологічні особливості та стани. Саме колективні проблемні ситуації передбачають максимальне розумово-емоційне напруження, яке втілюється в пошуковому діалозі, зіткненні думок, розгортанні процесу розуміння „позиції іншого” чи обстоюванні власного

погляду” [2, 23]. Кожний член групи має власні погляди на внутрішньогрупове життя і життя широкого загалу. У соціально-моральних поглядах відображається їхня психологія, характер тощо. Тому часто, претендуючи на об’єктивність, член групи може вступати в конфлікт з іншими, оскільки вони сприймають світ по-своєму.

Безумовно, стверджує психолог, єдності поглядів бути не може. Єдино правильним способом подолання цієї проблеми є формування високої групової культури в когнітивному, ціннісному та емоційно-вольовому аспектах. Рушійною силою культурного вдосконалення групи „має бути обмін думками-судженнями, який переросте в дискусію. Зіткнення думок глибоко зачіпає кожного члена групи, змушує його по-новому формувати ставлення до зовнішніх аспектів (людей, подій) і водночас розвиватися самому. Інакше кажучи, групова взаємодія зумовлює процеси індивідуального морального само перетворення” [2, 24].

У кожній групі формується певний стиль життя її членів. Якщо воно минає у звичайних повсякденних заняттях, взаємодія учасників групи ґрунтується на їхньому усвідомленому ставленні до спільних завдань та один до одного. Якщо виникають труднощі чи якісь не передбачувані події, то усвідомлюваність членів групи різко змінюється. Позитивні емоції трансформуються у деструктивні утворення [2, 23]. Особливо особистісно небезпечними, на думку І. Беґа, є такі емоції, як страх, огида, жах, що можуть змінити сприйняття суб’єктом навколишнього світу – воно втрачить для нього смислоціннісну привабливість. Тому важливим завданням є „мінімізація впливу таких емоцій на члена групи, адже кожна людина витрачає значну частину свого життя і велику кількість енергії та зусиль, щоб запобігти таких переживанням”. Однак, продовжує він, поряд із негативними емоціями існують емоції позитивної модальності. Їх „доцільно підтримувати і спеціально культивувати, щоб вони своєю перетворювальною силою сприяли духовно-ціннісному розвитку групи” [2, 25].

У зарубіжній науковій думці відомі спроби розкрити специфіку психологічного, соціологічного й соціально-психологічного підходів до вивчення груп. Так, Д. Макгрет пропонує вирізняти відмінності, які він називає трьома різними „перспективами”:

1) психологічний підхід передбачає дослідження поведінки індивіда в групі, тоді група розглядається як „медіум”, усередині якого ця поведінка вивчається;

2) соціологічний підхід передбачає дослідження властивостей груп та ефекту цих різноманітних властивостей;

3) соціально-психологічний підхід орієнтований насамперед на аналіз взаємодії між групою як функціональною сутністю та індивідами як її членами [6].

Характерним прикладом соціологічного підходу є представлення групової взаємодії в школі символічного інтеракціонізму.

На думку К. Даніліна, основним поняттям аналізу групи є сприйняття групової дійсності, яке розглядається ним у межах загального поняття – соціальної перцепції (у широкому розумінні). Сприйняття групової дійсності, стверджує дослідник, містить велику кількість моментів, що є суб’єктивно важливими для самовизначення члена групи. Воно характеризується „не безпосередньою сукупністю його „реальних” відносин з іншими членами та ставленням до групи загалом, а його уявленнями про структуру групи та його суб’єктивною оцінкою всієї групи” [3, 112]. При цьому визнається, що дослідження „детермінант групової поведінки виключно в межах „реальних” показників не може бути адекватним. Необхідне виявлення „таких показників, в яких буде зафіксований як „реальний”, так і суб’єктивний план – план сприйняття” [3, 112].

Залучення в групу та інтеграція з нею відбуваються у різних індивідів по-різному, що зумовлюється конкретними умовами. Такому залученню, за словами К. Даніліна, сприяє насамперед спільний для групи та особистості соціальний контекст, тобто „належність і групи, й особистості до єдиної

системи суспільних відносин з притаманними їй цінностями, нормами моралі та поведінки, з певним оцінюванням цілей спільної діяльності. Унаслідок цього особистість як продукт соціалізації зазвичай володіє всіма необхідними передумовами для включення в малу групу...” [3, 115].

Водночас, як відзначає К. Данілін, для ефективного входження в конкретне соціальне мікросередовище даної умови недостатньо. Будь-яка група має свої власні характерні особливості, що відбивають унікальність внутрішньогрупової ситуації: конкретний склад членів, систему міжособистісних відносин, специфіку діяльності, певні елементи „групової” свідомості тощо. Під час включення нового члена в групу можуть виникати різні суперечності. Можливість відповідних психологічних впливів на нього з боку групи (навіювання, зараження, наслідування) також можуть виявитися різними (вони, зокрема, можуть бути заниженими внаслідок недостатньої початкової включеності індивіда в групу). Адаптація індивіда в групі рідко відбувається безконфліктно. Вона зазвичай містить елементи раціонально-адаптивної поведінки, за якої основою включення індивіда в групу є усвідомлення та оцінка внутрішньогрупової ситуації. При цьому розуміння індивідом мікросоціального середовища виступає передумовою його орієнтації в ній. Воно суттєво визначає як „внутрішню складову” адаптації індивіда в групі, що передбачає засвоєння, інтерналізацію групових норм, цілей, цінностей, так і „зовнішню складову”, яка виявляється в поведінці, що відповідає груповим вимогам та очікуванням. Ця ж орієнтація слугує підґрунтям активного впливу індивідів на групову дійсність, наприклад, з метою коригування групових цілей або їх заперечення [3, 115–116].

Процеси, аналогічні описаним вище, відбуваються не лише під час включення нового члена в групу або її формування, а й становлять постійну невід’ємну складову динаміки групової дійсності.

Групова динаміка – це:

1) сукупність соціально-психологічних процесів та явищ, що відбуваються в групі протягом усього часу її існування – від моменту створення до розраду;

2) різні взаємодії і взаємовідносини між членами групи – наприклад, відносини лідерства і керівництва, тиску на людей.

Врахування цього аспекту життєдіяльності групи має особливу значущість у прикладних дослідженнях із прогностичною спрямованістю, оскільки свідома активність членів реальних груп може суттєво впливати на зміну групових показників.

Згідно з поглядами А. Петровського, можна виокремити три основні психологічні рівні групового розвитку:

– найнижчий, на якому легкість чи труднощі у міжособистісних контактах, сумісність або несумісність у спільній діяльності між окремими членами груп, узгодженість чи відокремленість їхніх дій зумовлені безпосередніми симпатіями чи антипатіями членів групи, рівнем їхньої емоційної привабливості або непривабливості один для одного. Якщо відносини в студентській групі залишаються на цьому рівні, вони будуть зводитися до створення мікрогруповань за симпатіями і ні про який розвиток колективу не може бути й мови;

– середній рівень розвитку характеризується системою міжособистісних й особистих відносин, опосередкованих змістом колективної діяльності та основними груповими цінностями. Ці цінності є схожими у членів групи, тому особисті симпатії та антипатії відходять на другий план;

– вищий рівень групового розвитку характеризується тим, що осердя міжособистісних та особистих відносин опосередковане зв'язками і ставленнями до предмету колективної діяльності. Цей рівень позначений спільністю життєвих цілей і життєвих планів членів групи, взаєморозумінням і взаємопідтримкою [4].

На сьогодні відомі різні групові утворення, які відрізняються за характером внутрішньогрупових відносин, що існують у групі: асоціація, кооперація, корпорація, колектив.

Асоціація – це група, в якій взаємовідносини опосередковуються лише особистісно значущими цілями (наприклад, група друзів).

Кооперація – група, яка характеризується реально діючою організаційною структурою, міжособистісні відносини позначені діловою орієнтацією, що підпорядкована досягненню бажаного результату в процесі виконання конкретного завдання в певному виді діяльності.

На думку П. Просецького, кооперація є провідною умовою формування міжособистісних відносин у соціально-психологічній спільноті й цілісного суб'єкта діяльності, оскільки „кооперативний характер групової діяльності зумовлює такий тип взаємовідносин, за якого збільшується щільність думок щодо групових цінностей, що, своєю чергою, сприяє груповій інтеграції”. Кооперація, стверджує дослідник, сприяє „позитивним змінам у соціально-перцептивних процесах – підвищується адекватність перцептивного відображення членами групи один одного і самих себе, соціальне сприйняття набуває більшої чіткості і диференційованості, завдяки чому зростає соціальне компетентність членів групи, відбувається розвиток самооцінки й саморегуляції” [5]. Звідси випливає, що соціально ціннісні якості у процесі кооперативної взаємодії не лише проявляються, а й формуються.

Корпорація – група, що поєднана лише внутрішніми цілями, які не виходять за її межі, вона прагне досягти своїх цілей за будь-яку ціну, в тому числі й за рахунок інших груп.

Колектив – стійка в часі організаційна група взаємодіючих людей зі специфічними органами управління, які об'єднані цілями спільної суспільно корисної діяльності і складною динамікою формальних (ділових) і неформальних взаємовідносин.

Висновок. Ознака „спільність цілей”, що є характерною для колективу, визнається як провідна у багатьох науковців. Специфічними

особливостями колективу вважається: наявність спільних цілей, єдність діяльності всіх членів, спрямованої на досягнення цієї мети, певну структуру, відносини підпорядкування й управління, особливі форми спілкування та інші соціально-психологічні явища. Серед останніх особливо акцентується на спільних уявленнях, колективній думці, нормах поведінки, цінностях, звичках, традиціях.

Список використаної літератури

1. Андреева Г. М. Социальная психология: [учеб. для высших учебных заведений] / Галина Михайловна Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 378 с.
2. Бех І.Д. Особистість у просторі духовного розвитку: навч. посіб. – К.: Академвидав, 2012. – 256 с.
3. Данилин К.Е. Анализ рефлексивных структур при исследовании малых групп // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии / под ред. Г.М.Андреевой, Н.Н.Богомоловой. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1977.
4. Петровский А. В. Психология неадаптивной активности / Петровский А. В. – М. : ТОО „Горбунок”, 1992. – 223.
5. Просецкий П.А. Психологическая структура профессионально-направленного студенческого коллектива и пути ее совершенствования / Просецкий П.А., Голубева В.Н., Семиченко В.А. // Проблемы психологии личности и коллектива. – М., 1979.
6. McGrath E. Social Psychology; a brief Introduction. – N.Y., 1964.