

## Лекція

### Поняття малої соціальної групи у психології

**Мета:** дати поняття студентам про малу соціальну групу у психології. Забезпечити засвоєння та розуміння впливу соціальної групи на особистість. Розвивати аналітичне мислення та рефлексію у здобувачів фахової передвищої освіти. Виховувати професійну культуру студентів, бажання покращувати міжособистісні взаємини в групі та колективі.

**Мотивація мети:** знайомство з основними поняттями теми «Поняття малої соціальної групи у психології» сприяє формуванню розуміння складових соціально-психологічного клімату колективу та власної ролі в ньому.

### План

1. Поняття про соціальні групи, їх класифікація.
2. Соціально-психологічні ознаки колективу.
3. Міжособистісні взаємини та розвиток соціальної групи.
4. Поняття соціально-психологічного клімату колективу.

### Література

1. Варій М.Й. Загальна психологія: підр. [для студ. вищ. навч. закл.]/ М.Й. Варій – [3-тє вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 1007 с.
2. Винославська О.В. Людські стосунки : навч. посіб. для студ. вузів / О.В. Винославська, М.П. Малигіна. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 142 с.
3. Москаленко В.В. Соціальна психологія: підручник / В.В. Москаленко. – [2-ге вид., випр. та доп.]. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
4. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – К.: Либідь, 1990.– 192 с.
5. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 448 с.

**Ключові слова:** велика та мала група, умовна та реальна група, природна та лабораторна група, високорозвинена та слаборозвинена група, референтна, нереферентна, антиреферентна група, колектив, ціннісно-орієнтаційна єдність, колективістська ідентифікація, адекватна атрибуція відповідальності, єдність функціонально-рольових очікувань, сумісність, конфлікт, лідер.

**Засоби навчання:** презентація, інтерактивна дошка Padlet, опорні таблиці.

**Домашнє завдання:**

- опрацювати лекцію;
- виписати в словничок ключові слова теми;

- підготуватися до практичного заняття «Поняття малої соціальної групи у психології» (див. Інструкцію до практичного заняття ).

### Питання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте класифікацію соціальних груп.
2. Назвіть характерні ознаки малої групи.
3. Визначте соціально-психологічні ознаки колективу.
4. Назвіть ознаки високоморальних взаємин між членами колективу.
5. Які методи допоможуть вивчити міжособистісні стосунки в групі?
6. Що є соціально-психологічним кліматом колективу?
7. Як впливає соціально-психологічний клімат колективу на особистість?

#### 1. Поняття про соціальні групи, їх класифікація

У суспільстві люди згуртовані за певними ознаками в більш чи менш стійкі об'єднання – соціальні групи.

**За ознакою чисельності** вирізняють **великі й малі соціальні групи**.

**Великі групи** (держава, нація, партія) впливають на особистість опосередковано – через політику, право, ідеологію. Їх вивчають переважно в соціології.

**Мала група (від 2 до 40 осіб)** безпосередньо впливає на поведінку людини, взаємини в ній створюють умови формування психіки особистості. Психологічні явища в малих групах (взаємини, діяльність, настрої) – це основний об'єкт досліджень соціальної психології. Люди в цих групах перебувають у безпосередніх особистих контактах, об'єднані на основі певної спільності (сім'я, клас, спортивна команда).

**Рівень розвитку спільності або згуртованість** – це основна характеристика розвитку групи (чим більш згуртована група, тим вищий її рівень).

Головні ознаки, що відзначають малу групу такі:

- кількісний склад або розмір групи, визначається кількістю учасників;
- індивідуальний склад або композиція, визначається поєднанням індивідуальних особистісних властивостей учасників;
- соціально-психологічний клімат як переважаючий настрої групи;
- групові норми (правила поведінки членів групи).

**Серед малих груп за ознакою способу їх утворення виділяють:**

1) **умовні** – об'єднання, створені уявою дослідника з метою їх аналізу. Реальні зв'язки між членами групи відсутні, їх об'єднують лише спільні ознаки (жителі області, підлітки, вчителі міста);

2) **реальні**: дійсні об'єднання людей, що контактують між собою. Реальні групи поділяють на два види: **природні й лабораторні**.

**Природні** – утворені, виходячи з потреб суспільства, без дослідницьких цілей; **лабораторні** спеціально сформовані для дослідження.

**Природні** в свою чергу бувають: **формальними й неформальними**. Виникнення та існування формальних (офіційних) груп регулюється офіційними документами (шкільний клас, робітники підприємства). Неформальні виникають за ініціативою самих учасників, на основі їх симпатій.

**За рівнем організації вирізняють групи:**

- 1) **високорозвинені (колектив)**, де спільна діяльність має соціальну спрямованість; **корпорація**, де спільна діяльність малокорисна або шкідлива);
- 2) **слаборозвинені або дифузні** з поверхневою спільністю. Наприклад, асоціація – випадкове скупчення людей (черга).

**За значущістю для особистості мала група може бути:**

- 1) **референтною** – зразковою для даної людини, яка намагається відповідати її нормам;
- 2) **нереферентною**, яка не має впливу на особистість;
- 3) **антиреферентною**, норми якої людина засуджує.

Референтна група реально може не існувати і бути умовною. Наприклад, дорослі для підлітка.

## **8. Соціально-психологічні ознаки колективу**

У побутовому розумінні колективом називають робітників (учнів, студентів) будь-якої установи чи підприємства.

**Колектив** — це група людей, які об'єднані спільною діяльністю та мають єдині цілі, підпорядковані цілям суспільства.

### **Ознаки колективу:**

- об'єднання людей на основі соціально заохочуваної мети;
- добровільність об'єднання;
- цілісність, що передбачає розподіл та узгодження ролей і функцій у групі;
- міжособистісні взаємини визначаються інтересами спільної справи, а не симпатіями людей.

**Колектив** – це група об'єднаних спільними цілями і задачами людей, що досягла в процесі соціально-цінної спільної діяльності високого рівня розвитку (А.В.Петровський).

## **9. Міжособистісні взаємини та розвиток колективу**

Міжособистісні взаємини характеризують відносно стійку систему вибіркового, усвідомлених і емоціональних зв'язків між членами малої групи. Міжособистісні взаємини людей (зв'язки) визначаються, в основному, їх спільною діяльністю й ціннісними орієнтаціями. Вони знаходяться в процесі

розвитку й виявляються в спілкуванні, спільній діяльності, вчинках і у взаємооцінках членів групи.

Міжособистісні взаємини становлять мотиваційне ядро поведінки, спільної діяльності та спілкування, їх змістовну сторону, й виступають внутрішньою, особистісною основою взаємодії, а саме спілкування є зовнішнім проявом взаємин.

Розвиток колективу пов'язаний з удосконаленням взаємин між його членами.

**На низькому рівні міжособистісні взаємини** визначаються симпатіями або антипатіями, тобто безпосередньо.

**На високому** – взаємини між учасниками залежать від їх внеску у спільну діяльність, яка є особистісно значущою для кожного. Відтак, взаємини в таких групах опосередковані цілями й змістом спільної діяльності (діяльнісне опосередкування) (А.В.Петровський). За наявності цієї ознаки можна відзначити, що група досягла рівня колективу.

**У колективі виникають високоморальні взаємини між його членами, ознаками яких є наступні:**

1) **ціннісно-орієнтаційна єдність (ЦОЄ)**, що характеризується зближенням позицій учасників щодо цілей діяльності, способів їх досягнення, основних цінностей;

2) **колективістська ідентифікація** – ставлення до інших як до себе і до себе, як до інших;

3) **адекватна атрибуція відповідальності** – справедливий розподіл відповідальності за загальний результат спільної діяльності;

4) **єдність функціонально-рольових очікувань**, що передбачає адекватне уявлення про те, що і в якій послідовності повинен робити кожен член колективу.

Основним методом дослідження взаємовідносин у колективі є **спостереження**. Воно дає можливість всебічно з'ясувати змістовний бік життя групи, її структуру, рівень розвитку, статус окремих членів.

Плідними при вивченні колективів є також різні форми **анкетування, опитування, інтерв'ю**, результати яких дають уявлення про цінності групи, думки її членів про різні аспекти життя певної спільноти.

Ефективним інструментом оперативного вивчення міжособистісних стосунків є запропонований американським психологом і мікросоціологом **Дж. Морено метод соціометрії**. Процедура соціометричного дослідження полягає в тому, що кожному члену групи пропонується відповісти на запитання «З ким би ти хотів?». Воно може стосуватися будь-якої царини людських взаємовідносин. Критерії вибору можуть бути сильними та зорієнтованими на істотні психологічні якості особистості — її моральні принципи, силу характеру, вольові та інтелектуальні якості, наприклад: «З ким

би ти пішов у розвідку?», «До кого б ти звернувся по допомогу при розв'язанні конфліктної ситуації?» тощо.

Критерії можуть бути слабкими, коли вони стосуються вибору партнера для розваг, відпочинку або ж для забезпечення психологічного комфорту. Такими можуть бути запитання «З ким би ти хотів проводити своє дозвілля?», «З ким би ти хотів сидіти за однією партою?». При цьому надається можливість виявити міру бажаності партнера, який обирається, через послідовний потрійний вибір за принципом: «дуже бажаний», «бажаний», «менш бажаний». Результати одержаних виборів занотовуються у соціометричну матрицю й аналізуються шляхом підрахунку кількості виборів, зроблених щодо кожного члена групи. Інформація може бути математично оброблена і виражена графічно у вигляді соціограми.

Популярність членів групи, їх статус має такий характер: «зірки» — ті, кого обирають найчастіше; їм поступаються «бажані», які мають по три – чотири вибори; менш популярних називають «малобажані» — один-два вибори; поза вибором залишаються «ізолювані», з якими ніхто не виявляє бажання співпрацювати. Представники останньої підгрупи становлять собою контингент підвищеного соціально-психологічного ризику й потребують до себе особливої уваги та розуміння.

У структурі сформованих груп чітко виявляються ієрархії статусів їхніх членів, що визначаються різними соціально-психологічними чинниками. Найпопулярніші з них належать до підгрупи лідерів.

**Лідер** — це особистість, яка користується визнанням та авторитетом у групі й за якою група визнає право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях, бути організатором діяльності групи й регулювати взаємини в ній.

Лідер групи може бути офіційним, коли він призначається відповідно до регламенту штатного розпису й виконує покладені на нього функції керівника, і неформальним, що визнається групою стихійно за його високі якості та значущість тих ролей, які він реалізує в колективі та в інтересах колективу.

## **10. Поняття соціально-психологічного клімату колективу**

Соціально-психологічний клімат утворює переважаюча і відносно стійка духовна атмосфера або психологічний настрій колективу, що виявляється в ставленні людей один до одного та до спільної справи (Б.Д.Паригін, 1981). Головне, що зумовлює соціально-психологічний клімат (надалі – СПК) – це емоційний стан чи настрій колективу.

СПК має дві основні характеристики: предметність та емоційність.

Предметність СПК колективу розкривається як спрямованість уваги особистості на діяльність групи й особливості сприймання людиною цієї діяльності.

Емоційність, як компонент СПК, відображає задоволеність (захоплення, радість, ентузіазм), або незадоволеність (обурення, агресивність, депресія), що

переважають у групі. СПК виявляється у характері різних ставлень особистості.

Міжособистісні стосунки складаються в реальних умовах життя та діяльності людей, у процесі їх взаємодії.

**Сумісність** — це оптимальне поєднання якостей людей у процесі взаємодії, що сприяє успішному виконанню спільної діяльності.

Психологічна сумісність передбачає спільність поглядів, переконань, соціальних і моральних установок, цінностей, ставлень. Усе це найбільше духовно зближує людей. Психологічна сумісність, яка на них базується, — це вищий інтегративний рівень сумісності людей, яка характеризує глибокий, змістовий бік взаємодії та зумовлює її ефективність. Відсутність сумісності у групі людей, включених у виконання суспільно чи особистісно значущої діяльності, за певних умов може спричинити конфлікт.

**Конфлікт** - це суперечність, що виникає між людьми у зв'язку з розв'язанням тих чи інших питань соціального чи особистого життя.

Стан конфлікту характеризується гострими негативними емоційними переживаннями його учасників.

Конфлікт може виявитися на рівні свідомості окремо взятої людини — це **внутрішньо особистісний конфлікт**, а також у **міжособистісній взаємодії та на рівні міжособистісних групових стосунків.**

**Внутрішньоособистісний конфлікт** виникає тоді, коли спостерігається сутичка рівних за силою та значущістю, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, потягів у однієї й тієї самої людини.

**Міжособистісний конфлікт** спричиняється ситуацією, в якій члени групи прагнуть до несумісних цілей або керуються несумісними цінностями чи нормами, намагаючись реалізувати їх у спільній діяльності.

може виникнути при розподілі функціональних обов'язків між членами групи чи при обговоренні шляхів досягнення спільної мети діяльності

## **Висновок**

### **Роль СПК у життєдіяльності особистості й колективу:**

1. створює безпосередні умови життєдіяльності особистості у групі;
2. забезпечує зворотній зв'язок про взаємодію особистості із соціальним оточенням;
3. виступає чинником спільної виробничої діяльності (стимулює її при здоровому і сприятливому СПК, або гальмує при негативному, шкідливому СПК). Вплив СПК на діяльність дозволяє його оцінити.
4. залежно від свого характеру впливає на розвиток особистості, сприяючи формуванню або відповідальності, дисциплінованості, організованості, комунікативних якостей; або виникненню агресивності, недовіри, підозрливості, заздрості тощо.
5. обумовлює психічний стан і здоров'я особистості. При позитивному СПК психічний стан характеризується бадьорістю, піднесеністю, активністю. Він

сприятливий для фізичного здоров'я. При негативному СПК виникають напруга, відчуженість, образа, депресія, які шкідливі для здоров'я.