**1. Соціальні групи**

**.1 Класифікація груп**

Одна з найважливіших проблем у соціально-психологічному аналізі груп - їх класифікація.

За безпосередністю взаємозв'язків групи можна поділити на умовні та реальні. Умовні групи об'єднуються за певною ознакою (стать, вік, рівень освіти, вид діяльності, національність та ін.) і включають у себе людей, які не пов'язані об'єктивною, реальною взаємодією. Люди, що утворюють цю спільноту, ніколи не зустрічаються і нічого не знають один про одного. Реальна група - це обмежена за розмірами спільність людей, яка існує у спільному просторі й часі та поєднується реальними стосунками взаємодії і спілкування. Умовні групи частіше виступають об'єктом соціологічного аналізу, а реальні групи досліджуються здебільшого соціальними психологами.

Групи бувають великі і малі. Велика група - це кількісно обмежена спільність людей, виділена за певними соціальними ознаками (клас, нація, прошарок), або реальна, значна за розмірами та складно організована спільність людей, поєднана спільною діяльністю (певна організація). Мала група - це невелика кількість безпосередньо контактуючих людей, об'єднана спільними цілями або завданнями. За суспільним статусом можна виділити формальні (офіційні) та неформальні (неофіційні) групи. Формальні групи мають зовні задані соціально значущі цілі діяльності. Неформальна група утворюється завдяки внутрішнім факторам її існування (симпатії, дружбі, спільності інтересів), вона не має юридичного статусу, законодавчо не регулюється. За значущістю можна виділити референтні групи. Референтна група - це спільність, з якою людина порівнює себе, до якої відносить себе і на норми та цінності якої орієнтується у своїй поведінці та самооцінці. [9, с. 186]

Крім того, можна класифікувати групи за рівнем розвитку або спільністю діяльності. За спільністю діяльності виділяють групи з індивідуально груповою та взаємопов'язаною груповою діяльністю, за рівнем розвитку - дифузні групи, асоціації, корпорації, колективи.

У психології великих груп можна виділити два аспекти:

) найбільш стале утворення - психічний склад, до якого належать соціальний або етнічний характер, темперамент, звички.

) емоційна сфера як більш динамічна характеристика, до якої входять потреби, інтереси, настрої. [9, с. 187]

**1.2 Види взаємозв’язку в груповій роботі**

Для соціально-психологічного аналізу і практики найважливіші ті види групової роботи, в яких взаємна залежність між її учасниками є максимальною.

Є такі види групової роботи, в яких дії одного учасника неможливі без одночасних або попередніх дії інших членів групи. Взаємозв’язок тут опосередкований не тільки умовами, а й засобами реалізації спільних дій.

Узгодження операцій і дій, їх темпу та ритму є важливою умовою підвищення ефективності групової роботи. Така діяльність вимагає узгодження, розподілу функцій. Ці функції обов’язково мають бути координовані, загальні підсумки роботи групи залежать від оптимального узгодження в часі й просторі. За максимального значення умов взаємозв’язку (в певних видах діяльності) досягнення мети і реалізації дій одного партнера неможливі без одночасного або попереднього досягнення мети та реалізації дії іншого (інших). Очевидно, функція координації, узгодження є визначальною в організації спільної діяльності, взаємодії.

Модель регуляції групової роботи була розроблена М. Ободовим. У ній базовими поняттями виступають «робота» і «взаємодія». У будь-якій груповій роботі можна виділити два аспекти: власну предметну роботу і сукупність процесів, що встановлюють зв’язки та залежності між людьми в процесі роботи. Є два типи комунікацій, яким відповідає структура мови: один спрямований на взаємини, тобто на взаємодію, а другий на дію і роботу. [6, с. 54]

Г. Бейлз виділяє кілька послідовних фаз групової роботи та розрізняє сферу розв’язання завдань і сферу емоцій. Сфера емоцій характеризується наявністю таких форм мовних та поведінкових реакцій, котрі спрямовані на взаємодію, міжособистісні стосунки. Ці вияви мають суб’єктивне забарвлення, характеризують задоволення або незадоволення груповою роботою. Сфера розв’язання завдань пов’язана з висуванням гіпотез, їх обговоренням та прийняттям рішення.

Визначальним в регуляції групової роботи є «умови-фактори» діяльності та взаємодії. До них належать: специфіка і складність завдань; тривалість групової роботи: кількісний склад групи; взаємозв’язок між членами групи; функціональна структура групи; ступінь ізольованості й автономності групи.

Специфіка і складність завдань задані зовні й визначають змістовий характер групової роботи зумовлений, екстремальністю ситуації, в якій відбувається діяльність (зовнішні стреси, внутрішні конфлікти).

Тривалість спільної праці (або неформального спілкування) може розглядатися з різних позицій. За неформальної взаємодії вона визначається внутрішніми потребами осіб які спілкуються. В умовах формальної організації формальність виступає як фактор об’єктивно необхідної взаємодії.

Кількісний склад групи в офіційних умовах визначається виробничими потребами з урахуванням психологічних закономірностей. Зростання кількості членів групи збільшує ефективність її діяльності, але до певної межі коли окремі учасники заважатимуть один одному.

Взаємозв'язок між, членами групи є одним із визначальних факторів, що регулюють взаємодію. Це така система дій, коли дії однієї особи зумовлюють певні дії інших осіб. Сутність його полягає у зміні поведінки через вплив присутніх осіб, які поводяться як глядачі. Дослідження показали, що навіть уявна спільна діяльність змінює ставлення людей один до одного. Ступінь взаємозв’язку визначається також характером взаємодії.

Менший взаємозв’язок надає більші можливості для самостійних дій. Розширення взаємозв’язку збільшує значення керівних функцій, функції координації. [7, с. 83]

М. Обозов виділяє такі рівні взаємозв’язку членів групи:

) ізольованість (фізична і соціальна);

) рівень уявного взаємозв’язку, що існує у свідомості людини (з’являється в процесі виникнення потреби у спілкуванні);

) рівень взаємозв’язку - присутність інших людей («публічний ефект»);

) рівень впливу та взаємовпливу - визначає зміну сприймання та поведінки членів групи залежно від впливу, оцінок інших учасників. Має підрівні: а) змагання, що визначається різними цілями учасників за тієї самої зовнішньої цілі; б) рівень умовного взаємозв’язку (визначається інструкцією діяти спільно);

) рівень дійсного взаємозв’язку (через засоби реалізації) - аж до повного взаємозв’язку, коли дії одного члена групи неможливі без посередньої або одночасної дії інших. [9, с. 29]

Функціональну структуру групи можна диференціювати на первинну (що здається умовами діяльності) та вторинних (розподіл рольових функцій у процесі безпосереднього вирішення завдань залежно від комунікативних властивостей учасників). Специфіка діяльності в ієрархічних системах управління відрізняється від тих, у яких взаємодія відбувається за принципом координації однорідних дій. Однією з умов що визначають розподіл функцій між членами групи, є потреба в установленні контакту з іншими групами. Функцію зв’язку з оточенням має виконувати лідер або керівник.

Мотивація окремих членів і всієї групи є фактором, що має особливе значення у регуляції ефективної групової роботи. В умовах індивідуального вирішення завдання мотив пов'язаний з рівнем домагань людини та її можливостей. Але за умов спільної праці домагання одного можуть не збігатися з прагненнями інших. Характер мотивації членів групи вирізняється силою і спрямованістю. Внутрішня мотивація визначається передусім умовами діяльності, які можуть послаблювати чи посилювати мотивацію. Сила мотивованості залежить від взаємного впливу членів групи один на одного. Спрямованість мотивації залежить від орієнтації на власний успіх (на себе), на групу (на інших), на діяльність (на розв'язання завдання). Із зростанням взаємозв'язку збільшується мотивація членів групи щодо загальної ефективності групової роботи, інакше в групі може виникнути конфлікт, який призведе до відмови від виконання завдання.

Як додаткові фактори можна виділити індивідуально-психологічні властивості членів групи та однорідність - різнорідність групи. Перший фактор співвідношення темпераменту, інтелекту, характеру, інтересів тощо бере участь У регуляції ефективності групової роботи та міжособистісних стосунків. Але його регулятивна функція мало усвідомлюється. (Хоча люди констатують міжособистісні відмінності у зовнішності, поведінці, але не надають їм значення, вважаючи природними, незмінними) Другий фактор співвідношення поглядів, оцінок, ставлення до себе, партнерів, діяльності - не тільки усвідомлюється, а й реально впливає на міжособистісні стосунки та спільну діяльність. Він регулюється такими механізмами соціальної поведінки, як імітація, навіювання, конформність.

Також підвищують ефективність групової роботи сумісність та спрацьованість.

Спрацьованість характеризується задоволенням змістом діяльності, сумісність задоволенням спілкуванням. Ідеться про різну спрямованість членів групи - на зміст діяльності міжособистісні стосунки. Звідси психологічний клімат групи можна визначати через задоволеність міжособистісними стосунками по вертикалі (керівник - підлеглі) та горизонталі (виконавці). Опосередковано, через систему цих відносин, сумісність та спрацьованість регулюють ставлення людини до провідної діяльності, праці. Несумісність і неспрацьованість є головними чинниками конфліктних ситуацій.

**1.3 Психологічний клімат у колективах і групах**

Психологічний клімат є об'єктивно-існуючим явищем. Психологічний кліматскладається під впливом двох важливих факторів:

1) соціально-психологічна атмосфера суспільства в цілому;

) мікросоціальніумови - специфіка даного колективу.

Соціально-психологічні аспекти колектив. Першою ознакою є його спрямування, другою - соціальне мета, третьою - наявність добровільного характеру об'єднання. Суттєвою ознакою колективу є також його цілісність, колектив - це система.

Стадії і рівні розвитку колективу.Центральну ланку групової структури утворює сама предметна діяльність групи. Другий пласт - це фіксація відношення кожного члена групи до групової діяльності, її мети і завдання. Третій пласт фіксує власне міжособисті стосунки. Четвертий - фіксує також міжособисті стосунки, але ту їх частину, яка побудована на безпосередніх емоційних контактах, у яких колективна мета діяльності виступає в ролі основного фактора.

Л.І. Уманським визначені обов'язкові параметри колективу: соціальне спрямування, організованість, підготовленість і психологічна комунікативність. У процесі розвитку групи до колективу ним визначені наступні етапи: група-кооперація, група-автономія, група-колектив. [8, с. 134]

Особливе значення мають стосунки у колективі, чи є взаєморозуміння **у** колективі між членами колективу, чи кожен член колективу нормально себе почуває серед інших, чи задоволений спілкуванням з іншими.

Психологічний клімат - це емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особисті і ділові взаємостосунки членів колективу, які визначаються моральними нормами та інтересами.

Крім поняття психологічного клімату близькі за значенням соціально-психологічний клімат, морально-психологічний, психологічний настрій, психологічна атмосфера, соціально-психологічна атмосфера або обстановка.

Основні характеристики психологічного клімату.

. Задоволеність членів колективу взаємостосунками, процесом праці, керівництвом.

. Переважаючий настрій колективу.

. Взаєморозуміння і авторитетність керівників та підлеглих.

. Міра участі членів колективу в керівництві і самоврядування колективу.

. Згуртованість колективу.

. Свідома дисципліна.

. Продуктивність праці.

Психологічний клімат дитячих колективів має свою специфіку. Цьому питанню багато уваги приділяв Макаренка. Він не вживав поняття психологічний клімат, а замінював іншими - стиль взаємин у колективі, тон взаємин. Нормальними він вважав у колективі тільки «мажорний тон», ознаками якого було:

прояв впевненості кожного, спокою, бадьорості, готовності діяти;

єдність членів колективу;

захищеність всіх членів колективу;

розумна і корисна активність;

вміння бути стриманим у діях та словах.

Люди по-різномуможуть впливати один на одного. Розрізняють такі типи взаємного впливу:

) взаємне полегшення. Присутність людей підвищуєїх активність та покращує їх діяльність;

) взаємне затруднення**.** Присутність одних людей гальмує активність інших;

) одностороннє полегшення. Присутність одних полегшує діяльність інших. Це явище називається явищем фацилітації;

) одностороннє затруднення. Присутність одних негативно впливає на діяльність інших. Таке явище називається інгібіція;

) незалежність. Характеризується тим:, що спільна присутність ніяк не відбивається на діяльність інших. [6, с. 46]

Психологічна сумісність - це такий ефект поєднання людей, який дає максимальний результат діяльності при мінімальних психологічних витратах осіб, які взаємодіють. Протилежними до психологічної сумісності є психологічна несумісність, тобто нездатність узгодити свої дії, що перешкоджає спільній діяльності, несприйняттяодними людьми інших.

Наслідками несприйнятливих взаємостосунків у групах і колективах можуть бути такі емоційні стани;

. Стан роздратованості.

. Манія несправедливих образ і переслідувань, озлобленість, безтурботність, байдужість, страх перед вчителями, батьками, школярами, а також розв'язаність, жорстокість, навіть поява неврозів.

Неврози - це хворобливі зміни в організмі, які викликані безпосередньо негативним впливом індивідуальних стосунків і взаємостосунків людей. Невроз розвинутий має такі прояви, а саме:

дискомфорт у спілкуванні, гостра вибірковість, обмеження осіб при спілкуванні, з якими людина почуває себе вільно, комфортно, розкуто;

коливання самооцінки (завищує, занижує);

дефіцит активності, особливо мовної (навіть зустрічається мовна загальмованість (важко висловитись), може змінюватися надмірною говірливістю);

прагнення замінити діяльність ставлення до неї, наприклад, ставлення є негативним (у мене нічого не вийде, я цього не зроблю і т.д.);

підвищена тривожність. Це тенденція людини переживати постійну стурбованість, схильність переживати різні ситуації як загрожуючі.

В цілому, неврозів може не бути, а можуть бути лише окремі їх прояви. Тоді це є симптомами можливого невротичного стану.

Сьогодні можна рахувати, що більшість дослідників згідні в визначенні основних ознак колективу. Якщо відійти від деякого різноманітті термінології, то можна виділити ті характеристики, котрі називаються різними авторами як обов'язкові признаки колективу. Насамперед, це об'єднання людей в ім'я досягнення цілі (в цьому значенні колективом не може називатися антисоціальна група правопорушників). По-друге, це наявність добровільного характеру об'єднання, причому під «добровільністю» тут розуміється не стихійність організації колективу а така характеристика, коли вона не просто «здатна» зовнішніми обставинами, але стала для індивідів, які в неї входять, системою активно побудованих ними відносин на базі загальної діяльності. Значною ознакою колективу є його цілісність, що виражається в тому, що колектив завжди виступає як деяка система діяльності з притаманною їй організацією, розподілом: функцій, визначеною структурою керівництва і управління. Нарешті, колектив являє собою особливу форму взаємовідносин між його членами, котра забезпечує принцип розвитку особистості разом з розвитком, колективу. Основи ідеї розвитку колективу були закладені в роботах А.С. Макаренко.

Одна з найбільш розвинутих спроб подібного роду знаходиться в концепції, розробленій А.В. Петровським.Вона представляє групу, яка складається з трьох шарів, кожний з яких характеризується відповідним принципом, по котрому в ньому будуються відносини між членами групи:

В першому шарі реалізуються насамперед неопосередковані контакти між людьми,які засновані на емоційній прийнятності.

В другому шарі ці відносини опосередковуються характером спільної діяльності.

В третьому шарі, названим ядром групи, розвиваються відносини, засновані на прийнятті всіма членами групи одних цілей групової діяльності. Цей шар. відноситься до вищого рівня розвитку групи,і відповідно його присутність дозволяє стверджувати, що перед нами колектив.

Проблема колективу виступає як «остання» проблема, що відноситься до соціальної психології груп, будучизовсім новою проблемою в структурі соціально-психологічних знань, вона разом **з** тим задає відповідні напрями для переосмислення багато з того, що накопичено в цій області до цього часу.

Підхід до аналізу міжгруповихвідносин є подальшим розвитком принципу діяльності: міжгрупове сприйняття само по собі інтерпретується з точки зору конкретного змісту спільної діяльності різних груп. Розробка цієї проблеми на експериментальному рівні дозволяє по новому пояснити багато феноменів, отримані в традиційних експериментах. [5, с. 78]

Особливий інтерес представляє серія експериментів, зроблених В.С. Агаєвим. Основною гіпотезою в його дослідженнях була версія про залежність міжгрупового сприймання. В першій серії експериментів, проведених на студентській групі одного технікуму в період екзаменаційної сесії, в якості конкретних показників виступали:

) прогнозування групової перемоги в ситуації міжгрупових змагань;

) пояснення причини перемоги або поразки своєї і чужої групи в цих змаганнях;

Експеримент заключався в наступному: дві групи студентів повинні були однозначно здавати залік по одному і тому ж предмету і одному ж викладачу. В двох експериментальних групах студентам говорилось, що та група, котра продемонструє в процесі семінарського заняття добрі знання, отримає «автоматичний» залік, учасники ж другої групи залишаться і будуть здавати залік звичайним шляхом (кожний буде відповідати індивідуально). Їм пояснювалось також, що загальна групова оцінка буде складатися в ході семінарського заняття, з оцінок індивідуальних виступів, кожне з котрих отримує відповідну суму балів. Але в ході експерименту сума балів залишалась досліджуваних невідомою; експериментатор періодично лише називав групу, що вийшла вперед. Причому в першій ситуації експериментатор спеціально називав одну і ту ж групу, яка попереду, а в другій ситуації - дві групи по черзі. В третій ситуації студентам сказали, що автоматичний залік отримає не та чи інша група в цілому, а лише частина найбільш успішно виступивших на семінарі студентів незалежно від їх групової приналежності.

Результати цієї серії експериментів в цілому підтвердили висунуті гіпотези: експериментальні ситуації по порівнянню з контрольного показали, що в умовах міжгруповихзмагань було:

а) значно більша кількість виступів і реплік в підтримку членів своєї групи;

б) значно більша кількість спроб регуляції вибору виступаючих;

в) тиск на екзаменатора (на його вибір виступаючих).

**2. Великі та малі соціальні групи**

**.1 Психологічна характеристика великих соціальних груп**

Дослідження характеристик великих соціальних груп з точки зору соціальної психології наштовхується на цілий ряд труднощів. Велика кількість методик вивчення різних процесів в малих групах часто порівнюють з відсутністю подібних методик для дослідження, наприклад, психологічного обличчя класів і інших груп такого виду. Звідси деколи народжується твердження, що область психології великих груп взагалі не піддається науковому аналізу. Відсутність традиції в такому дослідженні ще більше украплює подібні погляди.

Перед тим, як розпочати розгляд психологічних особливостей деяких конкретних великих соціальних груп необхідно виділити як мінімум ті принципові методологічні питання, без вирішення котрих такий розгляд не може бути успішним.

Насамперед це питання про те, які ж групи слід розглядати в значенні «великих». Далі, яка структура психології великих груп, її основні елементи, характер їх взаємозв'язку. Це і питання про те, яке співвідношення психіки окремих індивідів, які входять в групу, з елементами цієї групової психології

Нарешті, якими методами кожна користуватися при вивченні всіх цих явищ. Одразу можна сказати, що відповіді на ці питання приходиться відшукувати не скільки в психології, скільки в соціології. Це не означає, що в психологічній літературі такі проблеми не висвітлюються, але означає те, що на них робиться недостатній наголос. [11, с. 250]

Так що ж таке «велика соціальна група»? Великі соціальні групи, як правило не мають чітко вираженого кількісного визначення, а характеризуються певними специфічними ознаками, насамперед за принципами їх виникнення, формування і розвитку. Загальноприйнятим вважається розподіл великих у кількісному відношенні груп людей на два види:

а) стихійно утворені спільноти, які характеризуються короткочасним терміном існування (натовп, публіка, аудиторія);

б) соціальні групи, як займають певне місце в системі суспільних відносин і характеризуються чітко визначеними параметрами (етнічні групи, професійні групи, статевовікові і та ін.)

Перший вид великих груп в силу своєї невизначеності і стихійності формування не має детального теоретичного обгрунтування. Однак увага до існування таких спільностей з боку соціальної психології повинна поглиблюватись. Насамперед це пов'язане з потенціальними можливостями впливу таких, груп на формування громадської думки і групової свідомості, що може призвести до загострення соціальної напруженості (мітингова стихія, масова ейфорія під час рок-концертів, панічний стан в екстремальних ситуаціях та ін.).

Для всіх виділених таким чином великих соціальних груп характерні деякі спільні признаки, значимі з точки зору соціально-психологічного аналізу і які відрізняють ці групи від малих груп.

Особливий інтерес сучасної соціально-психологічної науки становить другий вид великих груп, де існують специфічні регулятори соціальної поведінки - звичаї, традиції. Тут предметом аналізу можуть бути особливі форми спілкування, тип контактів і взаємовідносин, інтереси та потреби. В той же час кожен тип цих груп має своєрідні відмінності, наприклад, етнічна група відрізняється від професійної групи і та ін. Тому загальні характеристики: великих соціальних груп повинні бути наповнені специфічним, тільки їм притаманним змістом. В зв'язку з цим для вивчення великих соціальних груп застосовують особливі методи досліджень: етнографію та етнопсихологію, порівняльні дослідження, соціологію, статистичний аналіз, психолінгвістику та ін.

У великих групах існують специфічні регулятори соціальної поведінки, яких немає в малих групах - звички, традиції. Вплив умов існування певної групи на свідомість його представників здійснюється двома шляхами:

) з допомогою власного життєвого досвіду кожного члена групи, який визначається соціально-економічними умовами життя групи;

) шляхом спілкування, більша частина якого відбувається в певному соціальному середовищі, з чітко вираженими рисами даної групи.

До структури суспільної психології відносяться:

а) психологічний склад, як стійкіша освіта (соціальний чи національний характер, звичаї, традиції, смаки і т.д.);

б) емоційна сфера, як рухливіша освіта (потреби, інтереси, матерії і т.д.).

Психологічні характеристики соціальної групи - це те типове, що характерне усім індивідам, що складають дану групу, але не серед рис, притаманних кожній особистості. [8, с. 132]

Тривалий час у вітчизняній соціальній психології домінував класовий підхід, де визначальними позиціями були класові потреби і інтереси, традиції класів та ін. Не відкидаючи повністю теоретичні розробки цього періоду, все ж слід констатувати, що класовий підхід до оцінки соціальних явищ не витримав перевірки часом та історією і тому не може претендувати на безперечну істинність та доказовість. Більш важливою, на думку дослідників, сьогодні є проблема психологічних особливостей етнічних груп.

Під кутом зору соціальної психології можна намітити три основні лінії дослідження психології класів:

) психологічні особливості різних конкретних класів (робітників, селян, буржуазії і т.д.);

) характеристика класової психології різних класів однієї епохи;

) співвідношення класової психології і психології окремих членів класу.

До елементів класової психології відносяться: класові потреби, класові інтереси, соціальні почуття (тобто, певні характеристики емоційних станів, притаманних групі), звички, звичаї, традиції класу. [8, с. 132]

Останнім часом у широкому науковому обігу з'явилися поняття «національний характер», «національна самосвідомість», «менталітет нації». Всі вони, по суті, еквівалентні такому поняттю як «психічний склад нації». В рамках саме цього наукового підходу пропонується проаналізувати проблему психології великих етнічних груп, тут розрізняють два напрями:

а) найбільш стійкі ознаки - психічний склад (національний, або етнічний характер, темперамент, а також традиції та звичаї);

б) емоційну сферу (національні, або етнічні почуття).

Етноцентризм - психологічне явище, що означає схильність сприймати всі життєві явища з позиції своєї етнічної групи, що розглядаються як еталон, тобто при її постійній перевазі. [8, с. 132]

Основною сферою проявів національного характеру є різного роду діяльність. Тому в проведенні досліджень з даної тематики слід пам'ятати, що не може бути народів «добрих» чи «менш добрих» чи з якимись іншими надзвичайними специфічно вираженими рисами. Такий підхід був би помилковим і поверховим, адже кожна національна група в своєму середовищі має безліч різноманітних представників. Не можна абсолютизувати також типові риси національного характеру, тому що тут відбувається взаємозв'язок і взаємозалежність не тільки національних, але й соціальних факторів. Саме тому в спеціальному документі ЮНЕСКО з цього приводу зазначено: «при рівних культурних можливостях для реалізації своїх потенцій середні досягнення членів кожної етнічної групи приблизно однакові». Цим самим знімається проблема якихось «чистих етнічних груп» і закривається дорога проявом агресивного націоналізму та шовінізму. [3, с. 98]

Аналіз психологічних характеристик великих соціальних груп приводить до постановки принципово важливого для соціальної психології питання: яким чином елементи загальної психології «взаємодіють» з психікою кожної окремої людини, яка входить в таку групу? Дослідження того, як соціальний досвід групи, відображений в елементах її психології, «доводиться» до індивіда, не може бути виконано без участі малої групи. В рамках соціального класу, нації, професіональної групи люди об'єднуються в найрізноманітніші малі групи, створені по найрізноманітнішим причинам. Наступний логічний крок в проблемі взаємодії особистості і середовища - це аналіз психологічної сторони малих груп.

**2.2 Малі соціальні групи**

а) Проблеми малої групи в соціальній психології

Проблема малої групи є найбільш традиційною і добре розробленоюпроблемою соціально-психологічних досліджень. Функціональну одиницю у системі суспільного поділу праці. Г. Андрєєва визначає як малу групу, як утворення, в якому суспільні відносини виступають як безпосередні особисті контакти. Інтерес до дослідження малих груп виник дуже давно, по суті негайно слід за тим, як почала обговорюватися проблем взаємовідносин суспільства і особистості, Інтуїтивно кожним дослідником, який приступає до аналізу цієї проблеми, мала група береться як те первинне середовище в якому особистість робить свої перші кроки і продовжують долі свій шляхрозвитку. [9, с. 187]

Очевидним є той простий факт, що з перших днів свого життя людина зв'язаназ певними малими групами**,** у них і через них вона отримує інформацію та вмайбутньому організовує свою діяльність. В цьому значенні феномен малої групилежить на поверхні і не опосередкованоданий соціальному психологу як предмет аналізу.

Але з обставин, що феномен малої групи є очевидним; зовсім не виходить, що проблема малої групи відноситься до простих в соціальній психології. Насамперед подібно тому як це питання обговорюється стосовно до великих соціальних груп**,** тут також дуже гостро стоїть проблема, які ж групи слід розглядати як «малі». Іншими словами - необхідно відповісти на питання про те, що таке мала соціальнагрупа і які її параметри належать дослідженню в соціальній психології?

Мала група - малочисельназа складом група, члени якої об'єднані спільною соціальною діяльністю та взаємними контактами.

В науці визначено «нижню» та «верхню» межу малої групи.

Найменшою малою групою є група з двох людей - так звана «діада». В нійможливе виникнення, формування і розвиток реальних процесів, які відбуваються вгрупі на рівні міжособистісного спілкування та взаємодії. Щодо «верхньої» межі малої групи, то тут загальноприйнято вважати число 7±2. Саме це число було«відкрите» американським психологом Н. Міллеромпри дослідженнях об'єму оперативної пам'яті. Його слід вважати оптимальним варіантом існування малоїгрупи (наприклад, найбільш поширений у світі чисельний склад сім'ї - від 5 - до 10 чоловік). А в реальності мала група може досягати кількості 10, 15, 20 чоловік інавіть більше. Мірилом тут може виступати не формальне число членів, а потреби спільної групової діяльності. [8, с. 132]

Важливим показником виконання групою певної діяльності виступає ефективність. Дослідження ефективності індивідуальної та групової діяльності виявило феномен соціальної фацилітації. Його сутність полягає в тому, що виконання певної діяльності людиною у присутності інших людей підвищує її ефективність. Але цей феномен обмежений у своєму прояві. В окремих випадках простежується зворотній ефект (погіршення результатів діяльності) - це називається соціальною інгібіцією.

На ефективність діяльності групи впливають також її структурно-формальні параметри, типи взаємодії. Одним із таких показників є розмір групи.

Експериментально зафіксоване зниження середньої продуктивності праці людини через кількісне збільшення членів групи.

У процесі виконання фізичної роботи в разі збільшення групи від 7 до 12 осіб середні зусилля**,** що докладаються кожною людиною, зменшуються приблизно на 10%. Наступний фактор, від якого залежить успішність функціонування групи - система комунікацій, що складається між учасниками групи. Комунікації сприяють поширенню інформації від одних членів групидо інших і забезпечують ефективність виконання завдань. М. Новиков виділив чотири типи комунікативних структур і дійшов таких висновків: чим більший розмір групи за повної комунікативної структури, тим швидше виникає потреба в розподілі обов'язків лиж її учасниками. Аналізуючи малі групи, ми стикаємося з феноменом лідерства та керівництва малою групою. Якщо попередньо описані феномени більше торкалися статичних ознак групи, то цей феномен характеризує її динамічні процеси: як група організується, хто бере на себе функції організації, які засоби управління групою. Дослідження феномена лідерства та керівництва є однією з центральних проблем психології малих груп. Насамперед розмежуємо зміст понять «лідер» та «керівник» Б. Паригін вказує на якісні відмінності, що існують між цими поняттями. Феномен лідерства пов'язаний з регуляцією міжособових стосунків, які мають неформальний характер, а керівник є носієм функцій та суб'єктом регуляції офіційних, формальних стосунків у межах певної соціальної організації. На відміну від лідерства, що є функцією мікросередовища, офіційне керівництво породжується і функціонує відповідно до потреб, завдань та особливостей домінуючої в макросередовищі системи соціальних відносин. Крім того, лідерство - це феномен організації соціально-психологічного спілкування і групової діяльності й функціонує переважно стихійно.

Керівництво визначається цілеспрямованою і контрольованою діяльністю цілої системи соціальної організації її інститутів. Порівняно з лідерством воно має більш стабільний характер, оскільки безпосередньо не залежить від зміни групових настроїв, змін у міжособистісних стосунках.

Лідерство - це суто психологічна характеристика поведінки певних членів групи.

Керівництво - більшою мірою соціальна характеристика стосунків у групі, насамперед з точки зору розподілу ролей управління і підлеглості та виконання зовні поставлених перед групою цілей. Тому аналіз цієї проблеми має спочатку спрямуватися на виявлення загальних механізмів лідерства, а потім на інтерпретацію цього механізмув межах конкретної діяльності керівника. [9, с. 187-188]

Наявність величезної кількості малих груп у суспільстві і передбачає необхідність їх класифікації. Американські соціальні психологи пропонують розподіляти малі групи за такою схемою:

1) первинні групи (сім'я, друзі, сусіди (групи) і т.д. - контактні) і вторинні (характеризуються відсутністю безпосередніх контактів, а для спілкування використовуються посередники, наприклад, зв'язок);

2) формальні (в них чітко задані позиції всіх членів за груповими нормами) і неформальні (відсутність структури влади, стихійність виникнення - група друзів, гра на пляжі у волейбол і т.п.);

) групи членства і референтні групи (групи, в яких індивіди не зараховані реально, але норми вони приймають). Референтні групи виконують дві функції: порівнювальну і нормативну (для порівняння індивідом своєї поведінки з нею чи для нормативної оцінки його). Динамічні процеси малої групи: процес створення малої групи, процес лідерства і прийняття групових рішень, створення колективу. Статичні явища - визначення кордонів, складу, композиції групи. [8, с. 132-133]

Поділ малих груп на первинні та вторинні вперше було запропонованоамериканським дослідником - психологом Ч. Кулі, котрий спочатку дав просто описове визначення первинної групи, назвавши такі групи, як сім'я, група друзів, група найближчих сусідів і т. ін**.** Пізніше Кулі запропонував конкретний признак який дозволив би визначити значну характеристику первинних групнеопосередкованістьконтактів. Вторинними групами **у** даній класифікації є ті, щевідсутні безпосередні контакти, а для спілкування між членами використовуютьсярізноманітні «посередники», наприклад засоби зв'язку.

Друге з історично запропонованих поділів малихгруп - це поділ їх на формальні і неформальні. Вперше цей поділ було запропоновано також американським психологом - дослідником Б. Мейо при проведенні ним знаменитих хотторнськихекспериментів.

Формальна група відрізняється від інших тим, що у ній чітко запрограмовані всі позиції її членів, вони підпорядковані груповим нормам. Прикладом такої групи може бути спільність, утворена в умовах будь-якої конкретної діяльності: виробнича бригада, студентська група, спортивна команда і т. ін. В складі формальних груп Мейо відкрив всередині них ще й «неформальні групи» які формуються і виникають стихійно; в них відсутні структура **«**влади**»,** система взаємовідносин по вертикалі і т. ін.Наприклад, в складі студентської групи можуть утворюватися дрібні угрупування**,** які складаються з близьких друзів, любителів музики, болільників спорту та ін.

Третя класифікація - групи членства і референтні групи. Вона була вперше введена в 1942 році американським дослідником Г. Хайменом,якому належать відкриття самого феномена «референтної групи». В експериментах Хаймена було показано, що частина членів деяких малих груп (в даному випадку це були студентські групи) розділяє норми поведінки, прийняті зовсім не в цій групі, а в якійсь іншій, на яку вони орієнтуються. Такі групи, в котрі індивіди не зачислені реально, але норми якої вони приймають, Хаймен назвав референтними групами. Ще більш чітка відмінність цих груп від реальнихгруп членства була відмічена в працях М. Шерифа, де поняття референтної групи було пов'язане з «системою звіту», котру індивід використовує для порівняння свого статусу з статусом других. В подальшому Г. Келі, розробляючи поняття референтних груп, виділив дві їх функції: порівняльну і нормативну, показавши, що референтна група потрібна індивіду або як еталон для порівняння своєї поведінки з нею, або для нормативної оцінки його.

Поділ на групи членства і референтні групи відкриває досить цікаву перспективу для прикладних досліджень - в області вивчення протиправної поведінки. При спробах пояснення протиправної поведінки, наприклад, підлітків, поняття референтної групи грає велику роль: важливо вияснити питання, чому людина, включена в такі групи членства як шкільний клас, починає несподівано орієнтуватись не на ті норми, котрі прийняті в її групі, а на норми зовсім других груп, в котрі він спочатку зовсім не «включений» (якихось сумнівних елементів «з вулиці»). Механізм впливу референтної групи дозволяє дати первинну інтерпретацію цього факту: група членства загубила свою привабливість для індивіда, він співвідносить свою поведінку з «другою» групою.

Звичайно, це ще не відповідь на питання: чому саме «ця» група має для нього таке велике значення, а «та» група його загубила? Очевидна, потрібно провести спеціальне дослідження для відповіді на це питання, а в цілому вся проблематика референтних груп ще чекає свого подальшого розвитку.

Основні спрямування досліджень малих груп. Розрізняють три основних спрямування досліджень. Соціометричне пов'язане з ім'ям Дж. Морено, з допомогою його концепції у суспільстві можна вирізнити дві структури стосунків:

) макроструктуру (означає «просторові» розміщення індивідів у різних формах їх життєдіяльності);

) мікроструктуру - структура психологічних стосунків індивіда з оточуючими людьми).

Всі конфлікти (за Морено) зумовлені неспівпадання мікроструктури і макроструктури. Цій меті і служить соціометрична методика, що вивчає симпатії і антипатії людей з тим, щоб дізнатися, які ще переміщення треба зробити, щоб досягнути оптимальної структури.

Соціологічне спрямування пов'язано з ім'ям Е. Мито, який в 1928-1936 рр. проводив на підприємствах «Вестерн електрик» в м. Хоторні (США) свої досліди. У результаті досліджень Мито зробив висновок не тільки про наявність поряд з формальною ще й неформальну структуру в групах, але й про знання останньої, а саме, про можливість використовувати її як фактор впливу на трудовий колектив в інтересах підприємства. Пізніше на основі цього виникає доктрина людських стосунків.

Школа «групової динаміки» - особливий вид лабораторного дослідження, що вивчає групові процеси пов'язана з ім'ям американського психолога К. Левіна, який створив свою теорію поля».

Її ідея полягає в тому, що закони соціальної поведінки слід шукати через пізнання психологічних і соціальних сил, що детермінують його. Головним методом було створення лабораторних груп з поданими характеристиками їх вивчення. При цьому вивчалась природа груп, умови їх формування, функціонування, групові норми, лідерство і т.д.

Головним недоліком цих трьох спрямувань є ігнорування принципу реалізації в малій групі певних суспільних стосунків. [8, с. 133-134]

б) Динамічні процеси в малих соціальних групах

Вивчення тих процесів, які відбуваються в житті групи є головним завданням соціально-психологічного аналізу. Насамперед, це процес утворення малих груп, процеси лідерства та прийняття групових рішень, ефективності групової діяльності. Іншими словами, це питання про те, коли і як сформована за зовнішніми ознаками група набуває чітко визначених психологічних характеристик.

Важливим аспектом проблеми формування малої групи є феномен конформізму (пристосування). Конформна поведінка означає психологічну характеристику позиції індивіда стосовно позиції групи, прийняття або неприйняття ним певного стандарту, думки, міру підпорядкування Індивіда груповому тиску,

В будь-якій ситуації кожному члену групи доводиться часто приймати рішення під тиском зовнішніх умов та обставин всупереч власним переконанням. Підпорядкування груповим нормам виступає у відкритій формі (примусово) або закритій формі, тобто завуальовано (вплив традицій).

Конформність може виявлятися у схильності уникати самостійних рішень та в пасивній, пристосовницькій орієнтації на сприймання готових оцінок, суджень, правил поведінки. Конформність слід відрізняти від позицій індивідуалізму (відкрита демонстрація власних переконань без урахування групових норм) та негативізму (протиставлення груповим нормам при одночасній нездатності сформувати свої власні погляди).

Іншою стороною проблеми формування малої групи є проблема групової згуртованості. Насамперед, такі характерні процеси, як формування особливо типу зв'язків у групі, які дозволяють соціальну структуру перетворити в психологічну спільність людей, в складний психологічний організм, який живе за власними законами. Згуртованість групи означає, що сформований її склад є найбільш оптимальним у діяльному значенні, коли всі або переважна більшість членів прагнуть досягти певної групової мети. Згуртованість сприяє ефективному функціонуванню спільності, формуванню в ній сприятливого психологічного клімату, а також забезпечує стійкість групи перед деструктивною дією внутрішніх та зовнішніх умов.

Залежно від того, які фактори єднають групу, можна виділити моральну-етичну згуртованість (зумовлену спільністю мети, переконань, духовних ціннісних орієнтацій членів групи); ділову згуртованість (яка ґрунтується на прагненні членів групи продовжувати спільну діяльність, керуючись певним принципом розподілу ролей); між особову згуртованість (опосередковану взаємною симпатією, почуттям дружби, товариськості).

Характеризуючи динамічні процеси в малій групі, не можна обійти питань її організації і управління. Проблема лідерства та керівництва є однією з кардинальних проблем соціальної психології. Хоча за походженням та соціальним статусом лідер і керівник суттєво відрізняються, все ж вони покликані разом стимулювати групу, спрямовувати її на вирішення певних завдань.

Лідерство в сучасному розумінні цієї проблеми є чисто психологічною характеристикою поведінки окремих членів групи; керівництво ж в переважній мірі є соціальною характеристикою поведінки окремих членів групи; керівництво ж в переважній мірі є соціальною характеристикою відносин в групі, перш за все з точки зору, розподілу ролей управління та підпорядкування. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер не може існувати поодинці, він завжди існує як елемент групової структури, а лідерство є системою відносин у цій структурі. Тому особливий інтерес викликає питання про природу лідерства, першопричини йогопоходження. В сучасній науці існують три підходи до виявлення суті цієї проблеми, розроблені американською школою соціальної психології.

«Теорія рис» (або «харизматична теорія») - концентрує увагу на природних якостях лідера. Згідно цієї теорії, лідером може бути людина, яка володіє певним чином визначеною системою необхідних рис чи характеристик, наприклад, ініціативністю, діловитістю, комунікативністю, впевненістю, ентузіазмом, популярністю, красномовністю і т.д. Хибними сторонами цієї теорії слід вважати відсутність обґрунтованих критеріїв оцінки найважливіших рис лідерства, наприклад, що ж важливіше - професіоналізм чи красномовність? Чітких і однозначних відповідей дана теорія не дає.

«Ситуаційна теорія лідерства» - прагне утвердити думку про те, що в основному лідерство - це продукт конкретної ситуації. На певних етапах розвитку групи, як правило, в екстремальних ситуаціях виникає гостра необхідність, актуальність авторитету чи соціального статусу окремих членів, коли на хвилі популярних ідей і промов з'являються так потрібні саме в цей час люди, здатні повести за собою інших. Прибічники даної теорії упевнено доводять, що лідерство рідко коли буває випадковим, це ~ закономірний процес, пов'язаний з особистісними характеристиками індивіда, значимістю ролі, яку він відіграє в групі і що найголовніше - свідомим прагненням бути в центрі, на вістрі розв'язання гострих проблем життєвості і життєдіяльності групи. [9, с. 261]

Як це часто буває в історії науки, два таких крайніх підходи породили третій, компромісний, який увійшов у соціальну психологію під назвою «синтетичної теорії лідерства». Згідно з цією теорією лідерство розглядається як процес організації міжособистісних відносин в групі, а лідер - як суб'єкт управління цим процесом. Прийнятність даної позиції пояснюється тим, що відмінність лідера від інших членів групи проявляється тут не при наявності у нього особливих рис, а в результаті більш високого рівня впливу.

За стилем лідерство можна класифікувати за кількома напрямками, але загальноприйнятою вважається практика визначення лідерства за змістом рішень, які пропонує лідер групи та за технікою їх виконання. Авторитарний, демократичний та ліберальний стилі лідерства - найбільш характерні для малої групи.

Однак цим класифікація лідерства не обмежується. Визначені, для прикладу, які типи лідерів: лідер-організатор, лідер-ініціатор, лідер-ерудит, лідер-генератор емоційного настрою, лідер-професіонал та ін. Всі ці характеристики важливі на певному етапі діяльності як лідера, так і керівника, а саме в процесі прийняття групових рішень. Цьому явищу передує відкрите спілкування, рольова гра, групова дискусія, які можуть супроводжуватися та підсилюватися «мозковими атаками», соціальним збудженням і навіть навіюванням.

Тривалий час у вітчизняній соціальній психології в контексті аналізу малої групи провідне місце займала теорія колективу. Колектив трактувався як вищий рівень розвитку і функціонування соціальної групи; недвозначно форму твердження, що колектив - це специфічне утворення суспільства. Існували відповідні наукові напрямки, де досліджувались колективи в рамках соціально-позитивної чи суспільно-корисної діяльності. Соціально-психологічна теорія колективу А, Макаренка, концепції запропоновані А, Петровським мають певну значимість у практичному відношенні.

психологічний клімат колектив студент

**3.** **Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату та згуртованості в групі студентів**

**3.1 Характеристика методик дослідження**

Соціальна психологія досліджує різні характерологічні ознаки групи, їх вплив на особистість, найчастіше використовуючи груповий та індивідуальний підходи, які є наслідком виникнення соціальної психології з двох джерел (соціології та психології).

Досліджуючи особливості соціальної групи, соціальна психологія послуговується параметрами, що характеризують групу як цілісність, а також тими, що характеризують індивіда як члена групи. Параметри, що характеризують групу як цілісність. До них відносять психологічний зміст спільної діяльності, композицію (склад) групи, структуру, групові процеси. Залежно від типу групи кожен параметр може набувати різного значення.

З організацією діяльності групи, динамікою її розвитку пов'язані групові процеси.

Групові процеси - процеси групової динаміки, які відображають весь цикл життєдіяльності групи (від утворення, функціонування - до розпаду).

До групових процесів належать згуртування і утворення групових норм, керівництво і лідерство, конфлікти, процеси прийняття групового рішення, тобто все те, що відбувається з групою і в групі протягом її існування.

Для дослідження соціально-психологічного клімату та згуртованості використовувались методики:

) Методика «Діагностики групової згуртованості» Р.С. Немов;

) Експрес-методика «Визначення соціально-психологічного клімату в групі» автора - О.С. Михалюк, А.О. Шалито;

3) Методика «О-сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі» автор - В. Сгефансон;

Методика діагностики групової згуртованості (Немов Р.С.)

Групова згуртованість - надзвичайно важливий параметр, вказуючий на ступінь інтеграції групи, її гуртування в одне ціле, - можливо визначити не тільки шляхом розрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше це зробити за допомогою методики в якій наводиться ряд запитань з декількома варіантами відповідей на них. Необхідно вибрати той варіант, який найбільше відповідає даній групі. У відповідності з результатами підраховуються набрані бали, скориставшись ключем:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Індекси відповідей | Номери | запитань | в балах |  |  |  |  |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| а | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| б | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| в | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| г | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| д | 1 | 5 |  |  |  |  |  |
| е | 1 | 1 |  |  |  |  |  |

Максимальна сума балів (25) відповідає суб'єктивній оцінці рівня групової згуртованості як високого.

Мінімальна оцінка (7) свідчить про те, що студент впевнений у відсутності згуртованості, в роз'єднаності та індивідуалізованості членів групи. Якщо переважають відповіді «г» на 1, 2 запитання і «є» - на всі інші, це свідчить про незацікавленість опитуваного в соціальних контактах, відсутність спостережливості, певний ступінь відчуження від соціуму.

Якщо середній бал всіх відповідей в групі наближається до 25, можна вважати, що дана група дійсно характеризується високим рівнем згуртованості, низькі ж показники вказують на відсутність процесу інтеграції.

Методика «О-сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі» автор - В. Сгефансон

Використання цієї методики дає змогу визначити шість основних тенденцій поведінки людини в реальній групі: залежність, незалежність, комунікабельність, некомунікабельність, прийняття «боротьби» та уникання «боротьби». Тенденція до залежності визначається як внутрішнє прагнення людини до прийняття групових стандартів і цінностей. Тенденція до комунікабельності свідчить про контактність, бажання сформувати емоційні зв'язки як у своїй групі, так і поза її межами. Тенденція до «боротьби» означає активне прагнення людини до участі в житті групи, до більш високого статусу в системі міжособистісних відносин. Тенденції до незалежності, некомунікабельності і уникання «боротьби» свідчать про схильність уникати взаємодії, зберігати нейтралітет у конфліктних ситуаціях. Необхідно дати відповідь «так», якщо згодні із твердженням, відповідь «ні», якщо з твердженням не згодні.

Обробка результатів: По 1 балу слід виставляти за відповідь «так» і за відповідь «ні» по кожній із поєднаних пар тенденцій. Оскільки заперечення однієї тенденції є визнанням полярної, то кількість балів за відповіді «так» по одній шкалі і відповіді «ні» по шкалі протилежної тенденції додаються.

Ключ до діагностики

До шкал поєднаних тенденцій належать такі позиції опитувальника:

. Залежність - 3. 9. 15. 21. 27. 33. 39. 45. 51. 54.

. Незалежність - 6. 12. 18. 24. ЗО. 36. 42. 48. 57. 60.

. Комунікабельність - 5. 7.13.19. 25. 31. 37. 43. 49. 52.

. Некомунікабельність - 4. 10. 16. 22. 28. 34. 40. 46. 55. 58.

. Прийняття «боротьби» - 1.11.17. 23. 29. 35. 41. 47. 56. 59.

. Уникання «боротьби» - 2. 8. 14. 20. 26. 32. 38. 44. 50.53.

Якщо сума балів за будь-якою шкалою дорівнює сумі за протилежною або близька до неї, це свідчить про наявність внутрішнього конфлікту у піддослідного, зумовленого однаковим вираженням протилежних тенденцій поведінки у групі.

Експрес-методика «Визначення соціально-психологічного клімату в групі» автора - О.С. Михалюк, А.О. Шалито.

Психологічний клімат групи розуміється авторами як соціально обумовлена, відносно стійка система відносин окремих членів групи к групі в цілому. Методика дозволяє виявити емоційний, поведінковий, та когнітивний компоненти в групі. В якості вагомого емоційного компоненту розглядається критерій привабливості на рівні поняття - «подобається - не подобається», «приємний - не приємний». При побудові питань, направлених на зміну поведінкового компоненту, дотримувався критерій «бажання - не бажання працювати в даній групі», «бажання - не бажання спілкуватися з членами колективу у сфері досугу». Основним критерієм когнітивного компоненту розглядається «знання - не знання особливостей членів групи».

Обробка результатів, отриманих при використанні методики, стандартизована.

Кожен компонент тестується трьома питаннями, при чьому відповідь на кожен з них приймає одну з форм +1, 0, -1.

Отримані данні зводяться до таблиці. В кожній клітинці такої таблиці повинен стояти один з 3 знаків - «+», «-», «0».

Проведені обчислення дозволяють вивести структуру відношень до колективу. Тому, можна виділити наступні співвідношення:

). Повністю позитивні;

). Позитивні;

). Повністю негативні;

). Негативні;

). Невизначені.

У першому випадку психологічний клімат групи трактується як досить благоприятний; у другому - як цілком благоприятний; у третьому - як взагалі неблагоприятний; в четвертому - як в цілому неблагоприятний; в п’ятому випадку вважається, що тенденції не визначені.

**3.2 Аналіз результатів дослідження**

Дослідження проводилось на базі групи ГИ 072, Національного гірничого університету, 3-го курсу. Вибірка становить 16 чоловік. Дослідження проводилось на базі методик, текст яких наводиться в додатках та в розділі 3.1.

**Мета дослідження** - визначити соціально-психологічний клімат та згуртованість даної групи.

Результати дослідження групової згуртованості

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Максим | 18 |
| 2. Олексій | 19 |
| 3. Марія | 22 |
| 4. Дмитро | 20 |
| 5. Григорій | 17 |
| 6. Анастасія | 23 |
| 7. Олександр | 21 |
| 8. Сергій | 16 |
| 9. Микола | 20 |
| 10. Вадим | 21 |
| 11. Оксана | 19 |
| 12. Світлана | 24 |
| 13. Іван | 21 |
| 14. Сергій 2 | 19 |
| 15. Дмитро 2 | 22 |
| 16. Олена | 20 |

За результатами Методики діагностики групової згуртованості (Немов Р.С.) можна зробити такі висновки:

· Середній бал всіх відповідей в групі становить - 20, тому можна вважати, що дана група дійсно характеризується високим рівнем згуртованості.

· Також, потрібно відмітити, що сума балів яка відповідає суб'єктивній оцінці рівня групової згуртованості має різні показники у хлопців та дівчат. За результатами саме цього тесту видно, що у хлопці визначають рівень згуртованості групи на декілька балів нижче, ніж дівчата.

**Висновок**

Отож, на сучасному етапі набагато швидшими темпами розвивається психологія як наука, саме тому дуже багато нововведень до різних галузей психології. Це також вплинуло і на соціальну психологію.

В цій курсовій я розкривала тему з «Соціальної психології» Проблема групи в соціальній психології.

Група - це людська спільність, що вирізняється в соціальному цілому на основі певної ознаки (класова належність, наявність чи характер сумісної діяльності, рівень розвитку між особистих стосунків, особливості організації і т.ін.).

Вони бувають різними, з цього випливає, що кожну групу потрібно вивчати окремо та поглиблено, тому, що в кожній групі відбувається спілкування, виникають свої проблеми, конфлікти. Також до кожного члена групи потрібно ставитися з повагою та цікавістю, саме тому, що в кожній групі є лідер на якого хочуть бути схожі інші та вигнанець на якого майже ніхто не звертає уваги.

Для запобігання конфліктних ситуацій між членами груп розроблено досить-таки багато різних методик, тестів, порад. За допомогою них можна визначити роль людини в колективі, відкоригувати поведінку людини, в дечому навіть змінити її ставлення до оточуючих, при цьому навіть не давати порад, просто дати можливість самому зрозуміти дану проблему, наштовхуючи людину на вирішення цієї ситуації.

З організацією діяльності групи, динамікою її розвитку пов'язані групові процеси. У практичній частині своєї курсової роботи я досліджувала згуртованість та соціально-психологічний клімат окремої групи.

Групова динаміка охоплює всі види колективної взаємодії у групі. Йдеться про такі процеси, як групова згуртованість, влада, прийняття рішення, зміна влади, спосіб реагування на інші групи та ін.

Групова динаміка (грец. dunamicos - сильний) - сукупність процесів, що відбуваються в групі і характеризують її з точки зору руху, розвитку та функціонування.

Внутрішнє життя групи, соціальне, психологічне самопочуття об'єднаних у ній індивідів, ефективність взаємодії із навколишнім середовищем залежать від згуртованості групи, різний вияв якої по-різному впливає на її конфліктогенність.

Групова згуртованість - утворення, розвиток і формування зв'язків у групі, які забезпечують перетворення зовні заданої структури на психологічну спільність людей, психологічний організм, який живе за своїми нормами і законами відповідно до своїх цілей і цінностей.

Одним із перших розпочав досліджувати групову згуртованість американський соціальний психолог Леон Фестінгер (1919-1987), вважаючи критерієм частоту і міцність групових зв'язків.

Також, в роботі треба пояснити поняття психологічного клімату - це емоційно-психологічний настрій групи, в якому на емоційному рівні відображаються особисті і ділові взаємостосунки членів групи, які визначаються моральними нормами та інтересами.

**Список літератури**

1. Агеев В.С. Психология меж групових отношений. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. - 143 с.

2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Міль, 1983. - 450 с.

. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии общения. - М.: Просвещение, 1987. - 370 с.

. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1979. - 128 с.

. Казмиренко В.П. Социальная пихология организаций. - К.: МЗУУП, 1994. - 320 с.

. Кричевий Р.Л., Дубровская Е.М. Психология малой группы. Обозов Н.Н. Межличностнме отношения. - Л., 1979. - 490 с.

7. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренінг. - К.: Моск. 1989. 140 с.

8. Цимбалюк І. М. Психологія. - Навч. Посібник.: Рівне, 2003. - 136 с.

. Цимбалюк І. М., Яницька О.Ю. Загальна психологія. - Навч. Посібник.: Рівне, 2004. - 232 с.

10. Шибутани Т. Социальная психология. - М, 1968. - 520 с.

11. Щекин Г.В. Пракгическая психология менеджмента: В 2-х кн. - К.: МЗУУП, 1993. - 460 с., 540 с