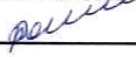


МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

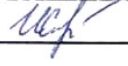
ЗАТВЕРДЖУЮ:

Гарант освітньої програми  
Анастасія Большакова

  
\_\_\_\_\_ 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Проректор з  
навчальної роботи  
Інна СТАШЕВСЬКА

  
\_\_\_\_\_ 2020 р.

**СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ**

(шифр і назва навчальної дисципліни)

**Конспект лекцій з дисципліни**

\_\_\_\_\_ перший (бакалаврський) рівень

(назва рівня вищої освіти)

галузь знань \_\_\_\_\_ 05 Соціальні та поведінкові науки

(шифр та назва галузі знань)

спеціальність \_\_\_\_\_ 053 Психологія

(код і назва спеціальності)

освітня програма \_\_\_\_\_ Психологія

(назва освітньої програми)

кваліфікація \_\_\_\_\_ бакалавр психології

Конспект лекцій СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ  
(назва навчальної дисципліни)

Розробник: Большакова А.М., завідувач кафедри психології та педагогіки, доктор психологічних наук, професор

Затверджено на засіданні кафедри психології та педагогіки,  
протокол № 2 від « 21 » серпня 2020 р.

Голова групи забезпечення  
д.психол.н., професор



Анастасія БОЛЬШАКОВА

Завідувач кафедри  
психології та педагогіки,  
д.психол.н., професор



Анастасія БОЛЬШАКОВА

Затверджено на засіданні ради факультету соціальних комунікацій  
протокол № 1 від « 25 » серпня 2020 р.

Голова ради факультету



Алла СОЛЯНИК

## **Мета та завдання навчальної дисципліни**

«Соціальна психологія» – навчальна дисципліна, призначена для підготовки психологів з метою засвоєння ними психологічних знань з історії розвитку та становлення теоретичної та прикладної соціальної психології; опанування методиками діагностики особистісних характеристик та міжособистісної компетенції, здатності розв'язувати соціально-психологічні проблеми міжкультурної адаптації та комунікації

**Мета вивчення дисципліни** – ознайомлення здобувачів з теоретичними засадами, методологією, технологіями та сучасною проблематикою соціальної психології.

### **Завдання вивчення дисципліни.**

- Надати відомості щодо предмету, специфіки, методів, основних шкіл та напрямків соціальної психології як базової психологічної дисципліни.
- Розширити уявлення здобувачів про сучасний стан та актуальні проблеми цього напрямку психологічної науки.
- Розглянути еволюцію та сутність основних концепцій психології особистості.
  - Засвоїти основні поняття соціальної психології.
  - Розглянути сучасні психодіагностичні методики, що застосовуються при дослідженні особистості.
  - Сформувати систему знань про закономірності та особливості психічного розвитку, концепції та періодизації вікового розвитку особистості.
  - Засвоїти знання про фактори, що сприяють особистісному зростанню та самореалізації людини.

**Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни.**

### **Загальні компетентності:**

- Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
  - Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
  - Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
  - Здатність бути критичним і самокритичним.
  - Здатність приймати обґрунтовані рішення.
  - Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
  - Навички міжособистісної взаємодії,
  - Здатність працювати в команді.
  - Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства

та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;

•Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

### **Професійні компетентності:**

- Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології
- Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.
- Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.
- Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел
- Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій
- Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження
- Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації
- Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту
- Здатність дотримуватися норм професійної етики
- Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку
- Здатність аналізувати соціокультурні процеси та явища з точки зору їх впливу на психічне благополуччя людини

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

#### **знати:**

- Об'єкт, предмет, структуру соціальної психології;
- основні поняття, принципи та методики вивчення особистості;
- основні напрямки вивчення соціально психологічних явищ у вітчизняній та зарубіжній психології;
- основні структурні елементи та етапи розвитку особистості;
- види психологічної допомоги людині при виникненні психологічних проблем.

#### **вміти:**

- використовувати психологічні знання щодо закономірностей особистісного функціонування;
- аналізувати особистісні складові з точки зору їх специфіки, умов виникнення та можливостей керування;
- визначати внесок провідних дослідників у сучасний стан соціальної

психології;

- використовувати процедури та техніки особистісного впливу в педагогічній роботі;
- знаходити взаємозв'язок між психічними станами людини та зовнішніми та внутрішніми умовами людського існування.

Мати **навички** використання найбільш поширених психодіагностичних методик, ведення протоколів обстеження та формулювання висновків за результатами психодіагностичного обстеження.

### **Результати навчання.**

Вивчення даної дисципліни забезпечує досягнення таких програмних результатів навчання:

- Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання
- Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань
- Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
- Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.
- Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження
- Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефахівців.
- Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника
- Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо,.
- Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.
- Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.
- Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

## ЗМІСТ

- Лекція 1. Соціальна психологія як наука
- Лекція 2. Історія розвитку соціальної психології.
- Лекція 3. Стан теоретичного знання у західній соціальній психології
- Лекція 4. Соціалізація та соціально-психологічна адаптація
- Лекція 5. Психологічні межі особистості
- Лекція 6. Поведінка особистості при порушенні особистісних меж
- Лекція 7. Особистість у малій соціальній групі
- Лекція 8. Вплив групи на особистість та особистості на групу
- Лекція 9. Соціальні установки, забобони, стереотипи і їх вплив на поведінку
- Лекція 10. Соціально-психологічні проблеми гендеру
- Лекція 11. Проблема групи в соціальній психології. Мала соціальна група
- Лекція 12. Колектив як мала соціальна група
- Лекція 13. Лідерство та керівництво у групі
- Лекція 14. Психологія прийняття групових рішень
- Лекція 15. Психологічні особливості великих соціальних груп
- Лекція 16. Соціально-психологічні проблеми міжкультурної адаптації
- Лекція 17. Альтруїзм та агресія
- Лекція 18. Психологія впливу
- Лекція 19. Психологія міжособистісних стосунків

# ЗМІСТ ЛЕКЦІЙ

## Лекція 1. Соціальна психологія як наука

1. Предмет і межі соціальної психології.
2. Методи соціальної психології.
3. Галузі практичного застосування соціально-психологічних знань.

### 1. Предмет і межі соціальної психології.

Історично до питання про визначення предмета соціальної психології склалися три *підходи*:

1. Соціальна психологія як наука про «масовидні явища психіки». У рамках цього підходу, по-перше, пропонувалося вивчати великі соціальні групи (такі їхні психологічні особливості як традиції, обряди, звичаї), а також такі специфічні явища, як суспільна думка, чутки, мода. По-друге, затверджувалася необхідність вивчення колективів.

2. Соціальна психологія як наука про особистість (затверджувалася необхідність вивчення психологічних особливостей особистості, а також її положення в групі, у системі міжособових відносин і спілкування в цілому).

3. Синтез двох попередніх підходів: соціальна психологія як наука, що вивчає як масові психічні процеси, так і положення особистості в групі. Таким чином, повна схема проблем, досліджуваних соціальною психологією (*предмет соціальної психології*), включає:

- соціальну психологію особистості (особливості психічної діяльності людини, обумовлені її включенням в соціальні групи);
- психологічні особливості великих і малих соціальних груп;
- психологічні особливості міжособового спілкування і взаємодії.

Проблема визначення меж соціальної психології пов'язана з розумінням її співвідношення із соціологією і психологією. У рішенні цього питання можна виділити декілька підходів:

1. Інтрадисциплінарний підхід – соціальна психологія розглядається як складова частина: а) психології; б) соціології.

2. Інтердисциплінарний підхід – соціальна психологія розглядається як наука, що знаходиться на стику психології і соціології: а) містить певну частину і соціології і психології; б) як цілком самостійна наука.

### 2. Методи соціальної психології.

До методів соціально-психологічних досліджень відносяться методи збору й обробки інформації.

Методи збору інформації включають: спостереження, експеримент, вивчення документів, різні види опитувальників і тестів.

*Спостереження* є методом збору даних шляхом реєстрації фактів, що цікавлять дослідника, при відсутності активного втручання в перебіг подій. Спостереження застосовується в декількох формах: приховане і відкрите; включене і стороннє; вільне і стандартизоване. Проблеми, що виникають при

проведенні спостереження, зводяться до такого кола питань: які саме факти фіксувати (що спостерігати); який тимчасовий інтервал вважати достатнім для завершення спостереження (як довго спостерігати); яким чином фіксувати отримані при спостереженні факти. Спостереження має ряд недоліків, що іноді дозволяє трактувати його як недосконалий метод дослідження. Серед цих недоліків виділяються такі: неможливість викликати цікавлячи дослідника явища; неможливість повторення; можливі перекручування поведінки випробуваних як реакція на спостерігача; недосконалість перцептивних процесів самого спостерігача (так називані «ефекти сприйняття»: стереотипізації, першого враження, ореолу і т.ін.). Названі проблеми і недоліки спостереження є причиною того, що цей метод практично ніколи не застосовується як самостійний метод дослідження.

*Експеримент* є основним методом соціально-психологічних досліджень. Являє собою дослідницьку стратегію, у якій здійснюється цілеспрямоване спостереження за яким-небудь процесом в умовах цілеспрямованої зміни окремих характеристик його протікання. Прийнято виділяти два види експерименту: природний, проведений у звичних, звичних для учасників умовах, що найчастіше не знають про свою роль випробуваних; і лабораторний, що звичайно проводиться в спеціально обладнаних помешканнях і на випробуваних, що свідомо беруть участь в експерименті, хоча можуть і не знати про його справжнє призначення. Експеримент як метод дослідження володіє рядом переваг: можливість викликати явища, що цікавлять дослідника; можливість повторення; можливість змінювати певні умови, їхню інтенсивність, сполучення. Проблеми, що виникають при проведенні експерименту: необхідність забезпечити добровільну участь випробуваних; вимоги з дотримання етичних норм і виключення фізичного і психічного збитку для випробуваних; вплив експериментатора на поведінку випробуваних; можливість переносу отриманих даних на реальне життя.

*Опитування* є збором інформації, отриманої безпосередньо із самозвітів випробуваних з тієї або іншої проблеми. У соціальній психології поширені такі види опитувань як інтерв'ю, бесіди й анкети. Проблеми, що виникають при підготуванні і проведенні опитувань: можливість довіри даним самозвіту; проблеми, пов'язані з конструюванням опитувальника: формулювання питань, порядок їхнього наведення, право вибору відповіді. У інтерв'ю і бесідах виникає ще одна проблема – вплив дослідника на реакції випробуваних.

*Тести* являють собою стандартизовані процедури психологічного виміру, застосовувані з метою визначення виразності тих або інших психічних характеристик. Тести звичайно складаються з ряду коротких випробувань (задач, питань, ситуацій). Результати виміру переводяться в нормовані значення і є індикаторами певних психічних властивостей або станів. Можливість застосування тестів у соціальній психології в основному обмежена рамками одного розділу – соціальної психології особистості, для вивчення ж групи значення має дуже мале число тестів. Отже, у соціальній психології даний метод дослідження може застосовуватися тільки як допоміжний.

*Вивчення документів* застосовується в соціальній психології для аналізу



продуктів людської діяльності. Практично цей метод найбільше часто застосовується при дослідженнях в галузі масових комунікацій.

### **3. Галузі практичного застосування соціально-психологічних знань.**

*1. Виробництво.* Достатньо довго було основним замовником соціально-психологічних досліджень і галуззю практичного застосування його результатів. Основні проблеми, розв'язувані в даній області – побудова моделі психологічної служби підприємства, визначення принципів організації цієї служби, напрямків і методів діяльності. Основні завдання, що покликана вирішувати психологічна служба підприємства: оптимізація соціально-психологічного клімату, соціально-психологічна адаптація нових членів колективу, усунення плинності кадрів, підвищення ефективності роботи групи. З цих задач головною є оптимізація соціально-психологічного клімату, що традиційно розуміється як цілісний стан колективу, стійкий і типовий для нього емоційний настрій, що відбиває реальну ситуацію трудової діяльності. У рамках поліпшення соціально-психологічного клімату підприємства, соціальні психологи займаються оптимізацією декількох видів відносин: по горизонталі (між колегами), по вертикалі (між керівником і підлеглим), і відносин до праці (самого процесу і його організації).

*2. Управління.* У цій області соціально-психологічні знання застосовуються на самих різноманітних рівнях управління: від дрібного підприємства до цілої галузі. Проблеми, розв'язувані в рамках цього напрямку:

- вивчення і підвищення ефективності управління;
- формування і розвиток необхідних керівнику психологічних якостей;
- співвіднесення стилю керівництва із соціально-психологічними особливостями керованої групи;
- підвищення сумісності керівника і керованого колективу;
- вирішення «вертикальних» конфліктів;
- оптимізація процесу прийняття групових рішень;
- оптимізація спілкування керівників різного рангу.

*3. Організаційний розвиток.* Соціально-психологічні дослідження в цій галузі почалися з вивчення проблеми підвищення кваліфікації управлінського персоналу. У результаті цих досліджень був зроблений висновок, що ізольовано забезпечити підвищення кваліфікації співробітників неможливо, оскільки організація, у якій вони працюють, повинна постійно гнучко пристосовуватися до умов навколишнього середовища, що змінюються. Виходячи з цього, була створена концепція організаційного розвитку (ОР) – створення культури використання різноманітних методів і технологій для удосконалення поведінки окремих людей і груп. ОР припускає створення умов, у яких організація буде спроможна самовідновлюватися, безупинно зростати й удосконалювати свою структуру в залежності від зміни об'єктивних умов. ОР включає роботу з персоналом організації з розвитку довіри, забезпечення інформованості, збільшенню участі в прийнятті рішень. Соціальний психолог, що займається проблемами ОР, не пропонує готових рішень, а бере участь у навчанні персоналу і створює умови для зміни: людей, технологій управління, самої структури організації. Етапи його роботи: збір даних про стан організації,

виділення ускладнень (діагноз), побудова плану дій, утручання. Найбільше поширеним напрямком у зміні організації є зміна ціннісних орієнтацій і стилю керівництва.

4. *Масова комунікація і реклама.* Проблеми, із якими стикається соціальний психолог, що працює в цьому напрямку, пов'язані зі специфікою таких елементів формули комунікації, як комунікатор, повідомлення, аудиторія, канали комунікації, ефективність. Особливістю комунікатора є його колективний характер (оскільки функції створення і трансляції інформації виконують різні люди). Своєрідність аудиторії, як правило, складає її анонімність, відсутність безпосереднього, невідкладеного зворотного зв'язку. При участі в організації масової комунікації соціальному психологу доводиться враховувати специфіку різноманітних каналів комунікації, оскільки механізми письмового й усного, аудіального і візуального впливу цілком відрізняються друг від друга.

5. *Політика.* Широкі прикладні дослідження й активна практична робота в цій сфері є порівняно новою сферою діяльності соціальних психологів. Проблеми, із якими доводиться стикатися соціальним психологам: по-перше, необхідність поєднання в політикові бажання і можливості скористатися послугами психолога; по-друге, обмеженість часу і інформації для прийняття рішень і проведення роботи; по-третє, необхідність співвіднесення професійної і цивільної позиції (проблема, пов'язана з «поділом» поглядів політика). Напрямки роботи соціального психолога, зайнятого в сфері політики: участь у розробці і прийнятті рішень; систематичний аналіз динаміки суспільної думки; пряме консультування політиків перед виступами; забезпечення переговорів.

6. *Боротьба з протиправною поведінкою.* Основним практичним завданням соціальної психології в цій галузі є профілактика протиправної поведінки. Перша проблема, розв'язувана в рамках цього напрямку: вивчення умов формування протиправної поведінки особистості: механізми впливу групи; роль конформності в протиправній поведінці; механізми формування індивідуального відношення до соціального контролю і соціальних норм; винаходження засобів впливу на «групи ризику»; ефективність покарання. Друга проблема – пошук і застосування засобів впливу на вже засуджених осіб (їхня реадаптація в суспільстві після відбування терміна ув'язнення).

## Лекція 4. Соціалізація і соціально-психологічна адаптація особистості

1. Соціалізація: поняття, функції, фактори.
2. Механізми соціалізації.
3. Стадії соціалізації. Первинна та вторинна соціалізація.
4. Сфери соціалізації.
5. Соціально-психологічна адаптація: значення, зміст.
6. Критерії соціально-психологічної адаптації.
7. Види соціально-психологічної адаптації.

### 1. Соціалізація: поняття, функції, фактори.

Початки сучасних теорій соціалізації, на думку багатьох авторів, знаходяться в працях французького соціолога Г. Тарда, який вважав, що основа соціального життя – засвоєння індивідуальними свідомостями існуючих вірувань, переконань, розуміння бажань і намірів інших і взаємодія на цій основі. У центрі соціального життя лежить ставлення нашого «Я» до інших «Я», безперестанний взаємний вплив. Основним механізмом такої взаємодії (або соціалізації) Г. Тард проголосив імітацію, регульовану товариством через свої соціальні інститути – систему освіти та виховання, родину, суспільну думку, а відносини «вчитель - учень» – типовими соціальними відносинами.

Виникнення ж самого терміну «соціалізація» пов'язують з ім'ям американського соціолога Ф.Г. Гиддінгса, який назвав так процес формування особистості, що відбувається як внаслідок стихійного впливу оточення, так і завдяки впливам суспільства «відповідно до свідомого плану». Подібні впливи, що мають виховну спрямованість, здійснює сім'я, школа та інші елементи «суспільного організму».

У сучасному розумінні термін *соціалізація* має декілька значень і визначається як:

- засвоєння людиною соціального досвіду, цінностей, норм знань, певної системи соціальних ролей і культури, процес перетворення соціального досвіду у власні ціннісні орієнтації;
- процес включення людини у суспільство, цінності і культуру цього суспільства, соціальної спільності або групи, до яких вона належить;
- механізм передачі соціального досвіду.

*Основними функціями соціалізації є:*

- 1) із погляду суспільства: заміщення людиною соціальних позицій у системі суспільних відносин;
- 2) із погляду особистості: формування здібностей та властивостей, необхідних для успішної адаптації в суспільстві.

*Фактори*, під впливом яких здійснюється соціалізація, умовно поділяють на три підгрупи:

- макрофактори (суспільство, держава, планета в цілому);
- мезофактори (етнокультурні умови, тип поселення, у якому живе і розвивається людина);

- мікрофактори (сім'я, школа, позашкільні об'єднання, неформальні об'єднання).

## **2. Механізми соціалізації.**

Соціалізація здійснюється за допомогою декількох механізмів. Під механізмами соціалізації розуміють процеси інтеграції впливу на психічний розвиток людини факторів зовнішнього соціального середовища та її внутрішніх особистісних факторів.

У соціальній психології описано декілька механізмів соціалізації.

1. *Імітація* – усвідомлене прагнення копіювати певну модель поведінки. На етапі первинної соціалізації зразками для імітації, як правило, стають батьки, на етапі вторинної – інші значущі люди.

2. *Ідентифікація* – засвоєння поведінки, установок і цінностей деякої людини або групи як своїх власних. Ідентифікація може відбуватися в трьох формах:

- а) як пряме емоційне ототожнення з реальною або нереальною людиною;
- б) як результат включення себе до певної номінальної соціальної групи;
- в) як результат усвідомлення себе частиною певної реальної великої або малої соціальної групи.

3. *Підкріплення*: заохочення суспільством бажаної поведінки людини і покарання за порушення нею встановлених правил. Завдяки підкріпленню у свідомість людини впроваджується система норм, знання про те, які дії схвалюються, а які – ні.

4. *Інтеріорізація* – процес формування внутрішньої структури психіки за допомогою засвоєння соціальних норм, цінностей і інших компонентів соціального середовища, переведення елементів зовнішнього середовища у внутрішнє «Я».

5. *Індивідуалізація* – сприйняття та оцінка навколишньої дійсності за умови зберігання своєї унікальності та неповторності. У результаті індивідуалізації людина навчається вибірково сприймати та оцінювати навколишню дійсність.

## **3. Стадії соціалізації. Первинна та вторинна соціалізація.**

У самому загальному вигляді можна виділити дві основні стадії соціалізації: первинну і вторинну.

*Первинна* соціалізація (найбільше значимий і насичений етап) припускає засвоєння *дитиною* соціальних норм, цінностей і моделей поведінки, входження в культуру, до якої вона належить. Основні завдання людини на стадії первинної соціалізації: засвоїти нові соціальні ролі, запозичити сімейно-шлюбні установки; підготуватися до економічно самостійного життя; інтерналізувати ряд цінностей і норм; самовизначитися у професійній сфері; знайти друзів та кохану людину. Результати цієї стадії соціалізації визначають весь хід подальшого життя і розвитку людини. Особистісні якості, сформовані в цей час, піддаються надалі деяким змінам і корекції, але кардинальних змін закладеного домогтися буває дуже складно.

*Вторинна* соціалізація – подальше засвоєння соціальних ролей, що

відрізняють життєдіяльність *дорослої* людини; подальші зміни та коригування особистісних якостей, норм, цінностей, моделей поведінки і відносин, сформованих у процесі первинної соціалізації.

Можна виділити ряд якісних відмінностей первинної і вторинної соціалізації:

- соціалізація дорослих виражається, головним чином, у зміні їхньої зовнішньої поведінки, у той час як соціалізація дитини формує і коректує базові ціннісні орієнтації, ставлення та установки;
- дорослі можуть оцінювати норми та, у залежності від своєї оцінки, приймати або не приймати їх, діти ж здатні тільки засвоювати норми;
- соціалізація дорослих часто припускає розуміння відносності та умовності прийнятих норм, правил і цінностей;
- соціалізація дорослих спрямована на те, щоб допомогти людині опанувати певні нові навички, необхідні для життєдіяльності (причому, найчастіше, конкретного характеру, наприклад, професійні); у дітей же соціалізація формує, головним чином, основу поведінки.

#### **4. Сфери соціалізації.**

Соціалізація відбувається в трьох сферах: діяльність, спілкування, самосвідомість.

У сфері діяльності відбувається розширення її «набору», тобто освоєння людиною нових видів діяльності, виділення їхніх найбільш важливих аспектів, особистісний вибір головного виду діяльності і зосередження уваги на ньому.

У сфері спілкування відбувається поглиблення зв'язків людини з іншими людьми, розширення кола спілкування, збагачення його змісту, розвиток здібності до встановлення порозуміння, придбання комунікативних навичок і оволодіння комунікативною культурою.

У сфері самосвідомості здійснюється становлення образу «Я» людини, осмислення нею своєї соціальної приналежності, виконуваних соціальних ролей та статусу, формування самооцінки. Шляхи, яким відбувається самопізнання: оцінки і думки інших людей; соціальне порівняння, самооцінка.

#### **5. Соціально-психологічна адаптація: значення, зміст.**

З процесом соціалізації тісно пов'язане явище соціально-психологічної адаптації – складового елемента механізму соціалізації, що протікає як сукупність адаптацій до різноманітних життєвих ситуацій. Кожна адаптація збагачує досвід людини, робить її більш соціалізованою, що, у свою чергу, полегшує наступну адаптацію.

*Соціально-психологічна адаптація* представляє собою процес і результат взаємодії особистості з соціальним середовищем, що змінюється (змінюється) у перебігу якого поступово узгоджуються вимоги обох сторін так, що особистість одержує можливість виживання, а середовище – відтворення.

Для **людини** позитивними результатами соціально-психологічної адаптації є можливість виживання і задоволення своїх соціальних і біологічних потреб, приведення їх у відповідність із соціальними вимогами в результаті формування

необхідних засобів спілкування і поведінки в цілому. Показниками досягнення цих результатів може бути:

- високий соціальний статус людини в соціальному середовищі;
- психологічна задоволеність цим статусом, соціальним середовищем у цілому та його найбільш важливими елементами, наприклад, роботою.

Для **суспільства** значення соціальної адаптації полягає в одержанні можливості відтворення своєї соціальної структури.

*Категоріями змісту соціально-психологічної адаптації особистості є:* соціальний статус; професійне самовизначення; сформованість соціально значимих здібностей та якостей; становище у групі, трудовому колективі, у системі міжособистісних відносин найближчого соціального оточення; характерологічні особливості та якості особистості; можливість прояву індивідуальності.

## **6. Критерії соціально-психологічної адаптації.**

Про рівень соціально-психологічної адаптації особистості свідчать як об'єктивні, так і суб'єктивні критерії.

Об'єктивними критеріями є продуктивність діяльності; реальне положення в колективі; авторитет, як соціальна реальність, що відображає стійке прийняття членами групи пріоритету особистості в якійсь діяльності. Суб'єктивними – задоволеність особистості (усвідомлена або неусвідомлена) різноманітними аспектами перебування в новому або зміненому соціальному середовищі; позитивне ставлення до різних аспектів та умов діяльності і спілкування; до самої себе.

## **7. Види соціально-психологічної адаптації.**

Для успішної адаптації в зміненому (новому) соціальному середовищі людині, як правило, необхідно мати такі особистісні якості як активність зусиль, спрямованих на подолання життєвих труднощів; почуття особистої відповідальності за події, що відбуваються. Найважливішими ознаками соціальної активності є: стійке та тривале (а не ситуативне) прагнення впливати на соціальні процеси; реальна участь у суспільних справах, що диктується прагненням змінити, перетворити або, навпроти, зберегти і зміцнити існуючий соціальний порядок, його форми і сторони.

У залежності від того, якою мірою особистість проявляє свою активність у соціумі, можна виділити два види соціально-психологічної адаптації: активну і пасивну. *Активна* соціально-психологічна адаптація має місце тоді, коли людина прагне впливати на соціальне середовище для того, щоб переробити, змінити в ньому те, що її за якимись причинами не влаштовує. *Пасивна* – коли вона не прагне до таких змін.

Оскільки людина не завжди адаптується до нових умов соціального середовища не за власним бажанням, а іноді сама змінює їх (переїжджає в іншу країну, переходить на інше місце роботи, створює родину і т.ін.), то можна виділити два види соціально-психологічної адаптації за цією ознакою: добровільну та вимушену.

*Добровільна* адаптація має місце тоді, коли нові цінності і засоби дії, що пропонує середовище, не суперечать системі цінностей особистості:

- норми і цінності соціального середовища вписуються в систему найзначущих інтересів і потреб особистості або навіть створюють більш сприятливі умови для їхньої реалізації;

- ціннісні орієнтації, норми поведінки та ін., раніше властиві особистості, змінюються в нових умовах без особливої напруги.

*Вимушена* адаптація має місце тоді, коли напрями та методи перетворень не відповідають уявленням та установкам особистості:

- не приймаючи нового, особистість безуспішно намагається змінити вимоги середовища і, як слідство, підкоряється;

- людина підкоряється, не намагаючись що-небудь змінити;

- нові засоби соціальної поведінки менше ніж старі відповідають якостям особистості, але вона змушена використовувати їх, щоб вижити.

## Лекція 7. Особистість у малій соціальній групі

1. Статусно-рольові характеристики положення особистості в групі.

2. Неформальні групові ролі.

3. Групові норми та цінності.

4. Групові санкції та їх призначення.

5. Поведінка людини в малій групі.

Положення особистості в групі визначається її статусом, виконуваною роллю, системою групових очікувань, груповими цінностями, нормами і груповими санкціями.

### 1. Статусно-рольові характеристики положення особистості в групі.

Практично в будь-якій реально існуючій малій групі в процесі її розвитку складається певна ієрархія в системі міжособистісних взаємовідносин. Ця ієрархія може встановлюватися, по-перше, відповідно до об'єктивних вікових, посадових, професійних та інших характеристик членів групи; по-друге, бути результатом динамічних процесів, що протікають стихійно – боротьби за лідерство, конфліктів, реалізації особистого авторитету та ін.

Місце, що займає кожний член групи в сформованій ієрархічній системі, називається статусом. Таким чином, *статус* – це реальна соціально-психологічна характеристика положення людини в ієрархії внутрішньогрупових відносин, міра її дійсної авторитетності для інших членів групи.

Динамічним аспектом статусу є соціальна роль. *Роль* представляє собою перелік реальних функцій, що задаються особистості групою, змістом спільної діяльності членів групи. Роль є динамічним створенням, оскільки при зберіганні однакового статусу та однакової ролі, набір функцій, їм відповідних, може сильно змінюватися в різних схожих групах та при зміні самої групи.

У структурі соціальної ролі можна виділити ряд окремих *елементів*: групові очікування (експектації); самоекспектації, реальна поведінка, що спостерігається навколишніми людьми.

*Групові очікування.* Якщо навколишнім відома соціальна роль якогось представника даної групи, вони будуть пред'являти з приводу його поведінки відповідні вимоги (рольові очікування). Ці очікування, по-перше, містять у собі конкретні вимоги – систему визначених зразків поведінки, що відповідають виконуваний людиною ролі (перелік необхідних функцій, певна якість їхнього виконання); визначені заборони (що людина не повинна робити ні в якому разі). По-друге, вони можуть виявляти собою менш чіткі очікування (що людині не обов'язково, але бажано було б робити виконуючі дану роль). Система групових очікувань через встановлений набір зразків поведінки, закріплений за кожною роллю, контролює діяльність членів групи.

*Самоекспектації* – очікування стосовно самого себе. Кожний представник малої групи, що виконує в ній визначену соціальну роль, формує в себе певну систему уявлень про модель своєї поведінки у взаємодії з іншими людьми та при виконанні будь-якої діяльності.

*Поведінка, що спостерігається.* Соціальна роль припускає, що людина, яка її виконує, повинна демонструвати певний набір моделей поведінки, що відповідають її ролі. У результаті, спостерігаючи поведінку людини, можна досить чітко визначити, яке положення в групі вона займає та яку роль виконує.

Прийняття ролі людиною містить у собі такі *етапи*: ознайомлення з роллю, розуміння її сутності; згода на виконання закладених у ролі функцій; формування репертуару поведінки, необхідного для виконання ролі; безпосереднє виконання ролі; оцінка її виконання.

Успішність виконання соціальної ролі конкретним членом групи залежить від ряду факторів: 1) знання ролі, уявлення про правила й обов'язки, пов'язані з нею; 2) значення даної ролі для людини; 3) наявності знань та вмій, необхідних для виконання даної ролі; 4) здатності контролювати та оцінювати свою рольову поведінку.

Існує декілька підстав для класифікації соціальних ролей. Наприклад, виділяють ролі активні та латентні. Оскільки кожний член суспільства одночасно є носієм безлічі соціальних ролей, то в кожний конкретний момент часу він може активно виконувати тільки одну-дві з них. Саме ця, виконувана в даний момент, роль буде активної інші – латентними.

Існує також розділення ролей на продиктовані та досягнуті. Продиктовані ролі є зовнішньо заданими, не залежать від зусиль людини і отримуються нею при народженні або в процесі дорослішання. До таких ролей відносять, наприклад, ролі дочки, сина, сестри, брата, дитини, дорослого і т.ін. До досягнутих ролей належать, ті, що виконуються людиною завдяки її особистим свідомо спрямованим зусиллям, або є слідством демонстрації певних моделей поведінки і якостей особистості.

Широко поширене розподілення ролей на формальні та неформальні. Формальні ролі, та пов'язані з ними функції, у малій групі визначаються встановленими нормативними документами (правилами, інструкціями). До них



відносять, наприклад, професійні ролі. Особливістю формальних ролей є те, що в учасників взаємодії в малій групі є чіткі уявлення про права й обов'язки носіїв цих ролей. Неформальні ролі в малій групі залежать від особливостей неофіційних відносин та особистісних якостей людей, вони достатньо слабо визначені за формою свого вираження в конкретній поведінці.

## **2. Неформальні групові ролі.**

Формальні ролі в малих і великих соціальних групах визначаються відповідно до офіційних положень, що регулюють життя та діяльність групи. У результаті, конкретний набір офіційних соціальних ролей у групі залежить від особливостей самої групи та тієї діяльності, заради якої вона створювалася. Але в будь-якій малій групі, офіційній або неофіційній, у процесі розвитку природним чином виникає структура неформальних ролей. Більшість дослідників вважає, що набір цих ролей, загалом, є однотипним для всіх груп і формується на самому ранньому етапі життя групи. При цьому кожна неформальна роль може бути «закріплена» за визначеним членом групи постійно, а може виконуватися ним час від часу, у залежності від сформованої ситуації.

Існує ряд класифікацій *неформальних ролей* у малій групі. Найбільше популярним є перелік із п'ятих ролей, описаних Р. Шиндлером.

1. *Лідер* – член групи, якому група довіряє. Він приймає рішення і спонукає групу до їхньої реалізації. У реальній групі може існувати лідерство двох типів. Лідер першого типу явно демонструє свою владу і користується нею для реалізації поставлених цілей. Лідер другого типу діє не так явно та управляє поведінкою членів групи непомітно для них самих і зовнішнього оточення групи. До поведінки другого типу лідер може вдаватися або в силу особистісної схильності, або в силу свідомого маніпулятивного розрахунку (залишаючись «у тіні» можна впливати на групу більш ефективно, а при неприємностях – уникнути відповідальності).

2. *Рядові члени групи* – основна «маса». «Масу» становить більшість членів групи, які тією чи іншою мірою ототожнюють себе з лідером, розділяють його погляди та цілі, готові брати участь у реалізації його рішень. З числа рядових членів групи може виділятися актив – «права рука лідера» – його найбільш діяльні прихильники. У деяких випадках вони можуть виявляти таку активність, що самі створюють враження лідера, особливо в тому випадку, якщо той віддає перевагу стратегії «залишатися в тіні».

3. *Експерт* – член групи, що володіє знаннями і досвідом, необхідними для групового життя або постійно, або в конкретній ситуації. Функція експерта – надавати інформацію, аналізувати ситуацію, розглядати альтернативні варіанти вирішення проблем. Частіше усього експерт займає відсторонену позицію – не проявляє прямо своєї зацікавленості в прийнятих рішеннях і не намагається безпосередньо впливати на групу.

4. *Опозиціонер* – противник, що відкрито виступає проти лідера. Мотиви, що спонукають опозиціонера до боротьби, належать до трьох категорій. По-перше, це може бути щира незгода, у цьому випадку опозиціонер переконаний, що

позиція лідера помилкова, а вступ у конфронтацію – це дії на благо групи. По-друге, опозиціонер може протистояти лідеру через боротьбу за владу і вплив у групі. По-третє, причиною боротьби може бути дух протиріччя, прагнення виступати проти будь-якої ідеї, що походить від лідера (наприклад, так можуть поводитися люди, що потребують уваги групи, але не вміють залучити її іншим чином).

5. *Випадаючий* – член групи, якого навколишні не беруть до уваги. Як правило, така людина має найнижчий статус у групі і зовсім не має авторитету. Крайнім варіантом випадання є прийняття ролі знедоленого. Причиною випадання людини з міжособистісної взаємодії можуть бути або особистісні якості людини, яку зневажають (сором'язливість, замкнутість); фізичні і психічні вади; неприйнятні особливості поведінки, зовнішнього вигляду; дії лідера, що негативно ставиться до даного члена групи.

### 3. Групові норми та цінності.

Для зберігання власної стабільності будь-яка мала соціальна група здійснює регуляцію поведінки своїх членів. У структурі механізмів регуляції поведінки людини в групі особливе місце займають групові норми та цінності.

*Групові норми* являють собою певні створені та прийняті групою правила, котрим повинна підпорядковуватися поведінка її членів, щоб спільна діяльність була можлива. Норми задають рамки поведінки особистості, визначаючи, що потрібно, що можна і чого не можна робити в даній групі. Їхні функції: регулятивна, оцінювальна, санкціонуюча і стабілізуюча. Норми групи містять у собі як загальнозначущі правила, так і специфічні, вироблені саме даною групою. Для будь-якого члена групи можуть одночасно існувати норми різного рівня (міри) обов'язковості:

- перший рівень – це норми, порушення котрих цілком неприпустимо;
- середній рівень обов'язковості норм припускає деякі можливі незначні відхилення;
- нормами низького рівня обов'язковості є такими, що їхнє дотримання є справою особистого смаку, а відхилення від них не підлягає ніякому покаранню.

Існує класифікація групових норм на офіційні та неофіційні. *Офіційні норми* представляють собою як формалізовані норми і правила, зафіксовані у відповідних документах або усних розпорядженнях керівника, так і неформалізовані, але сприйняті як офіційні всіма членами групи.

*Неофіційні норми* – це групові норми, що складаються в процесі взаємодії членів малих груп і відображаються в їхній свідомості. Можуть відрізнятися від офіційних, оскільки: по-перше, вони безпосередньо пов'язані з груповими та особистісними цінностями, що не обов'язково збігаються з цілями і цінностями колективу в цілому, по-друге, вони набагато більшою мірою підлягають впливу ситуації і більш гнучко реагують на неї.

Групові норми пов'язані з цінностями, оскільки будь-які правила можуть бути сформульовані на основі прийняття або відкидання яких-небудь значимих явищ. *Цінностями* групи є те, що в даній групі найбільше важливо та цінно. Групові цінності складаються на підставі виробітки певного ставлення до

соціальних явищ.

#### **4. Групові санкції та їх призначення.**

Реалізація регулюючої функції групових норм і цінностей була б неможливою без системи групових санкцій. Групові санкції представляють собою механізми, за допомогою яких група спонукає свого члена до дотримання групових норм. Призначені санкції для того, щоб, по-перше, забезпечити дотримання норм та, по-друге, компенсувати їхнє недотримання.

Для управління поведінкою кожного члена групи можуть застосовуватися заохочувальні і заборонні санкції.

*Заохочувальні* санкції реалізуються для того, щоб спонукати кожного члена групи демонструвати необхідну або бажану модель поведінки. *Заборонні* санкції реалізуються для того, щоб запобігти поведінці, що порушує групові норми різної міри обов'язковості.

Заохочувальні та заборонні санкції можуть бути позитивними та негативними. *Позитивні* санкції припускають надання нагород та заохочень за відповідність встановленим правилам (премії, бонуси, пільги і т.ін.). *Негативні* санкції припускають застосування каральних заходів за порушення встановлених норм (штрафи, позбавлення пільг і привілеїв та ін.).

Заохочувальні позитивні санкції можуть, наприклад, припускати виплату премій за відповідність встановленим в організації правилам. Заохочувальні негативні санкції – стягнення штрафів за їхнє недотримання. При цьому як у першому, так і в другому випадку санкції застосовуються для того, щоб змусити людину робити те, що від неї очікують.

Заборонні позитивні санкції можуть передбачати виплату премій або інші заохочення за непорушення правил (наприклад премія робітникам організації, що не розтрачують робочий час на паління). Заборонні негативні санкції передбачають покарання за порушення встановлених заборон – наприклад, штраф за паління в робочий час. У обох випадках санкції застосовуються для того, щоб заохотити людину не робити того, чого їй робити не слід.

#### **5. Поведінка людини в малій групі.**

Положення людини в групі визначається не тільки самими груповими нормами і цінностями, але й мірою, якою вона їх приймає. Залежно від міри прийняття групових норм та поділу групових цінностей можна виділити чотири типи поведінки особистості в групі.

1. Цінності і норми поведінки цілком приймаються і розділяються, людина намагається поводитися таким чином, щоб своїми діями ніяк не входила в суперечність з інтересами групи (поведінка відданого і дисциплінованого члена групи).

2. Людина не приймає цінності групи, але намагається поводитися, цілком дотримується встановлених норм; робить усе за правилами, але може в будь-який момент реалізувати дії, що суперечать інтересам групи (поведінка пристосованця).

3. Людина розділяє цінності групи, але не приймає існуючі в ній норми

поведінки, що може породжувати труднощі у взаємовідносинах із колегами і керівництвом.

4. Людина не приймає ані норм поведінки, ані цінностей групи, постійно входить у суперечність із оточенням та створює конфліктні ситуації, що в більшості випадків істотно ускладнюють життя групи.

## **Лекція 9. Соціальні установки, забобони, стереотипи та їх вплив на поведінку людини**

1. *Соціальна установка: структура та функції.*
2. *Вплив установок на поведінку.*
3. *Вплив поведінки на установки.*
4. *Соціальні забобони та їх наслідки.*
5. *Соціальні стереотипи як передумови виникнення забобонів.*

### **1. Соціальна установка: структура та функції.**

Однією з центральних проблем соціальної психології є вивчення соціальних установок та їх впливу на поведінку людини. Під соціальними установками при цьому розуміють сприятливі або несприятливі оцінювальні реакції на іншу людину або групу людей, що реалізуються в думках, почуттях та цілеспрямованій поведінці.

У структуру соціальної установки входять три обов'язкових компоненти: когнітивний, афективний та поведінковий.

*Когнітивний* компонент представляє собою результат усвідомлення об'єкта соціальної установки та існує у свідомості людини у вигляді певних, не завжди цілком вербалізованих, але достатньо стійких думок, вірувань, переконань, вражень із приводу об'єкта установки.

*Афективний* компонент установки пов'язаний із почуттями, емоційними переживаннями, що виникають у людини з приводу об'єкта соціальної установки, це – емоційна оцінка людини або групи, прояв почуття симпатії або антипатії до них.

*Поведінковий* компонент установки представляє собою послідовну поведінку стосовно об'єкта установки. У тих випадках, коли зовнішні або внутрішні фактори (соціальні заборони, власні переконання та ін.) перешкоджають прояву відповідної реальної поведінки, даний компонент може бути представлений лише готовністю або схильністю до певних дій.

Слід зазначити, що «формула думка + емоції + поведінка (усвідомлення + оцінка + готовність діяти)» є обов'язковою для того, щоб можна було говорити про наявність соціальної установки. Так, якщо думка про іншу людину (навіть негативна) не супроводжується відповідними емоціями і поведінкою, то вона залишається усього лише думкою. Так само для виявлення соціальної установки недостатньо тільки поведінки або тільки емоційних переживань.

Маючи таку складну структуру, соціальні установки виконують ряд *функцій*

, таких як:

- пристосувальна (утилітарна, адаптивна) функція проявляється в тому, що установка спрямовує людину до тих об'єктів, що слугують досягненню її цілей, задоволенню потреб та відштовхує від неприємних, небезпечних, непотрібних об'єктів;

- гностична (пізнавальна) функція проявляється в тому, що установка дає людині спрощені вказівки щодо засобу поведінки стосовно даного об'єкта, що особливо корисно в умовах жорсткого ліміту часу на прийняття рішень;

- експресивна функція (функція самовираження) пов'язана з тим, що установка може виступати як засіб прояву людиною себе як особистості та звільнення таким чином від внутрішньої напруги;

- захисна функція реалізується в тому, що установка сприяє вирішенню та запобіганню внутрішніх конфліктів особистості за рахунок спрощення та прискорення процесу прийняття рішень.

## **2. Вплив поведінки на установки.**

Установки впливають на поведінку в таких випадках: коли це реальні, а не декларовані установки; коли установки стосуються не загальної концепції, а конкретних форм поведінки; коли це усвідомлені установки, закріплені досвідом.

Розбіжність реальної поведінки людини із наявною установкою можна пояснювати за допомогою різноманітних гіпотез:

1) у людини одночасно існує дві установки: на об'єкт і на ситуацію, тому може бути активної то одна, то інша установка (М. Рокіч);

2) у різних ситуаціях можуть проявлятися то когнітивний, то афективний компоненти установки, що і призводить до різної поведінки (Д. Кац, Е. Стотленд)

3) і установка і поведінка складаються з окремих елементів, і співвідносити треба не установку з поведінкою взагалі, а кожний елемент установки з кожним елементом поведінки (М. Фішбайн).

## **3. Вплив поведінки на установки.**

Вплив установок на поведінку є дійсним фактом, що відповідає як інтуїтивним уявленням людей, так і експериментальним даним. Проте, і випадкові спостереження і результати спеціально організованих досліджень показують, що не тільки установки визначають поведінку людини, але й поведінка може змінювати установки. Яким чином це відбувається, дозволяють пояснити теорії когнітивного дисонансу, самосприйняття, самопрезентації.

*Теорія когнітивного дисонансу* (Л. Фестінгер) стверджує, що за умов усвідомлення несумісності двох знань про себе (когніцій), наприклад, про існуючі установки та реальну поведінку, людина відчуває досить сильну напругу (когнітивний дисонанс). Для того щоб зняти цю напругу, викликану невідповідністю установок та поведінки, людина, як правило, змінює установку, щоб виправдати вже здійснений поведінковий акт.

*Теорія самосприйняття* (Д. Бем) стверджує, що людина далеко не завжди

має повне і достовірне знання про себе, тому, для того, щоб зробити висновки про наявність у себе певних установок, вона користується даними самоспостереження за своєю поведінкою. У результаті, так само як людина виявляє наявність соціальних установок в інших людей, спостерігаючи за їхньою поведінкою, вона робить висновки про власні соціальні установки, реєструючи свої поведінкові акти.

*Теорія самопрезентації* (управління враженням) пояснює зміну установок під впливом реальної поведінки бажанням людини справити на навколишніх сприятливе враження. Отже, люди не бажають виглядати суперечливими і непослідовними в очах інших людей і тому формують установки, що відповідають реальному, здійсненню вчинкам. У результаті, для того щоб здаватися послідовними, люди дуже часто симулюють установки, яких у дійсності у них немає.

#### **4. Соціальні забобони та їх наслідки.**

Соціальні установки, що впливають на поведінку людини стосовно окремих людей і цілих соціальних груп, можуть бути як позитивними, так і негативними. Позитивні установки пов'язані з позитивною оцінкою об'єкту установки, супроводжуються приємними емоційними переживаннями та готовністю до відповідної поведінки. Негативні установки пов'язані з негативною оцінкою людини або групи людей.

Негативні соціальні установки, що пов'язані з невинуватим ставленням до людини або групи людей, одержали назву соціальних забобонів.

Негативні наслідки забобонів пов'язані з проявами відкритої *дискримінації* – невинуватим поведінки стосовно об'єкту забобону. Іноді дискримінація приймає приховані форми, що проявляються в почуттях ворожості, ніяковості, підвищеній увазі до недоліків. Часто зустрічається й обернена дискримінація, що проявляється в навмисній прихильності до тих людям, до яких відчувається ворожість.

Соціальні забобони виникають і зберігаються у свідомості людей із кількох причин. Описані соціальні, емоційні і когнітивні джерела забобонів.

*Соціальні джерела* забобонів кореняться в соціальній нерівності (тоді вони, наприклад, допомагають виправдати дискримінацію); розділенні суспільства на групи, що характеризуються внутрішньогруповою упередженістю (тенденцією прихильно оцінювати свою групу і негативно чужу); конформізмі (слідуванні соціально прийнятним забобонам із бажання не бути виключеними із своєї групи).

*Емоційні джерела* посилюють забобони, породжені соціальними факторами. Так, у стані фрустрації (невдоволенні основних потреб), людина часто відчуває необхідність у пошуку «винуватців» своїх проблем. У цьому випадку зручним об'єктом агресії стає інша соціальна група, а власна агресивна поведінка дуже просто пробачається через уявлювану наявність в представників цієї соціальної групи негативних особистісних якостей.

*Когнітивні джерела.* Показано, що забобони є не тільки наслідком впливу соціальних і емоційних факторів, але й побічним продуктом нормального

процесу мислення – прагнення спростити картину світу, наприклад, за допомогою категоризації (організації навколишнього світу шляхом угруповання, віднесення людей до різноманітних категорій). До когнітивних джерел забобонів належать також зіткнення з «відмітними стимулами» – несхожими людьми, яскравими подіями; явище «фундаментальної помилки атрибуції» (тенденція спостерігача недооцінювати вплив ситуації і переоцінювати вплив особистісних якостей на поведінку людини); «феномен справедливого світу» (переконання в тому, що кожний отримує те, що заслуговує).

### **5. Соціальні стереотипи як передумови виникнення забобонів.**

Негативні оцінки, що відрізняють забобони, виникають із негативних стереотипів. *Стереотип* представляє собою надмірно узагальнене уявлення про кого-небудь або про будь-що. Соціальний стереотип – це судження про іншу людину, засноване на зарахуванні його до тієї або іншої соціальної групи.

На відміну від забобонів, соціальні стереотипи можуть бути пов'язані з позитивною оцінкою людини або групи людей. Окрім того, стереотипи характеризуються ще й тим, що часто виникають на досить реальній основі.

У соціальній психології описано декілька *видів* соціальних стереотипів, що можуть бути пов'язані як із позитивними, так і з негативними оцінками людей і соціальних груп.

*Антропологічні* еталони-стереотипи проявляються в тому випадку, коли оцінка внутрішніх, психологічних якостей людини, її особистості в цілому залежить від антропологічних ознак, тобто, від особливостей фізичного вигляду. Наприклад, достатньо поширеним є переконання в тому, що повні люди більш добродушні, у порівнянні з худими.

*Етнонаціональні* стереотипи проявляються в тому випадку, коли оцінка людини опосередковується її приналежністю до тієї або іншої раси, нації, етнічної групи. Показано, що впливу етнонаціональних стереотипів більше усього підвладні люди, мало знайомі із представниками даного етносу, ті, хто ніколи не жили в оточенні іншої культури.

*Соціально-статусні* стереотипи проявляються як залежність оцінки особистісних якостей людини від її соціального статусу.

*Соціально-рольові* стереотипи проявляються в залежності оцінки особистісних якостей людини від її соціальної ролі і соціальних функцій. Ці стереотипи є найменш універсальними, оскільки в різних людей, у залежності від особистого досвіду, вони можуть складатися з прямо протилежних характеристик. До цієї групи можна віднести поширені в суспільстві переконання про наявність деяких особистісних характеристик у представників певних професій, наприклад, військових, лікарів та ін.

*Експресивно-естетичні* стереотипи визначаються залежністю оцінки особистості від зовнішньої привабливості людини. До цієї групи можна, наприклад, віднести прояв так названого «ефекту краси»: чим більше привабливою здається зовнішність оцінюваного, тим більше позитивними чортами він наділяється. Під зовнішньою привабливістю розуміється як фізична краса, так і привабливість в одязі, в експресії, манері рухатися і виражати

емоції.

*Вербально-поведінкові* стереотипи пов'язані з залежністю оцінки особистості від її зовнішніх особливостей (експресивні особливості, особливості промови, міміки, пантоміміки), але, у даному випадку, фактор привабливості не є значимим.

## **Лекція 10. Соціально-психологічні проблеми гендеру**

- 1. Гендер як соціально-психологічна категорія.*
- 2. Гендерні стереотипи та помилкові уявлення про гендер.*
- 3. Гендерні відмінності.*
- 4. Вплив диференційованої за ознакою статі соціалізації на виникнення гендерних відмінностей.*
- 5. Традиційні гендерні ролі, що детермінують поведінку жінок.*
- 6. Традиційні гендерні ролі, що детермінують поведінку чоловіків.*

### **1. Гендер як соціально-психологічна категорія.**

Однією з центральних установок, що впливають на сприйняття відмінностей у психічних особливостях і поведінці людей, є їхній розподіл на чоловіків та жінок. Ідеї про розбіжності (навіть до протилежностей) чоловічих та жіночих характеристик зустрічаються у фольклорі і традиціях усіх відомих культур.

Історично відмінності між чоловіками і жінками закріплювалися багатьма соціальними інститутами, такими як сім'я, виховні заклади, армія, органи охорони правопорядку і т.ін. Проте, відповідно до сучасних наукових уявлень, факт біологічних відмінностей не може цілком пояснити розбіжності в поведінці чоловіків і жінок, що спостерігаються. Більшість дослідників стверджують, що окрім біологічної, ці відмінності мають соціокультурну основу.

В даний час у науці прийнято чітко розмежовувати біологічні та соціокультурні аспекти в розходженні чоловічого і жіночого, для чого використовуються відповідні терміни – «стать» та «гендер».

Термін «**стать**» описує біологічні розбіжності між людьми, що визначаються генетичними даними та анатоμο-фізіологічними характеристиками.

Термін «**гендер**» указує на соціально-психологічні характеристики особистості, що, хоча і пов'язані з біологічною статтю, але виникають тільки при взаємодії з іншими людьми. Використання терміна «гендер» підкреслює, що багато соціально-психологічних відмінностей між чоловіками і жінками багато в чому створюються культурою, навчанням та вихованням.

### **2. Гендерні стереотипи та помилкові уявлення про гендер.**

Однією з центральних проблем гендерної психології є дослідження змісту і причин виникнення так званих гендерних стереотипів.

Під гендерними стереотипами розуміють спрощені, стандартизовані, емоційно пофарбовані уявлення про моделі поведінки та особистісні



характеристики, що відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Виділяють декілька груп гендерних стереотипів.

До першої групи належать стереотипи *фемінінності - маскулінності*. У стереотипному уявленні маскулінності приписуються інструментальні риси особистості: активність, домінантність, впевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінінність у стереотипах проявляється в таких рисах як залежність, дбайливість, тривожність, низька самооцінка, емоційність.

Друга група гендерних стереотипів включає *уявлення про розподіл ролей* (сімейних та професійних) між чоловіками і жінками. Жінці приписується перебування в колі сім'ї, на неї покладається відповідальність за побут і сімейні відносини. Чоловікам приписується активне включення у соціальні відносини, професійна успішність та відповідальність за матеріальний добробут сім'ї.

Третя група гендерних стереотипів стосується *специфіки змісту праці*. Відповідно до традиційних уявлень вважається, що жіноча праця повинна носити виконавчий, обслуговуючий характер, у результаті, жінки частіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіка більш гідною вважається творча та керівна робота.

Стійкість гендерних стереотипів пояснюється дією багатьох факторів, у тому числі, існуванням у свідомості людей певних, найчастіше необґрунтованих, уявлень про самий гендер. Ш. Берн описує декілька *помилкових уявлень про гендерні розбіжності* [7].

По-перше, фундаментальне помилкове уявлення про гендер полягає в тому, що більшість людей вважає, що гендерні відмінності більш значні, ніж це є насправді.

По-друге, більшість людей переконані в тому, що гендерні відмінності викликані біологічними розбіжностями між статями, а, отже, їх не можливо подолати.

По-третє, дуже поширеною є думка про те, що біологічні відмінності зумовлюють кращу пристосовуваність чоловіків і жінок до різних соціальних ролей.

По-четверте, стійкість гендерних схем пояснюється також переконанням багатьох людей у тому, що традиційні гендерні ролі забезпечують стабільність суспільства, отже, є необхідним для більш повного задоволення його потреб.

### **3. Гендерні відмінності.**

Більшість повсякденних уявлень про соціально-психологічні розбіжності чоловіків і жінок дійсно є стереотипними, отже, далеко не завжди виправданими, але достатньо велика кількість психологічних досліджень дійсно доводить існування реальних відмінностей.

У більшості робіт із гендерних розбіжностей найчастіше виділяють чотири основні психологічні відмінності між статями: здатність до орієнтування в просторі, математичні здібності, комунікативні навички, агресивність.

Узвичаєні стереотипи містять також ідею про існування множини гендерних розбіжностей у сфері емпатії та емоційності. Традиційно від жінок очікується

більш глибоке розуміння емоційного стану інших людей, більшість людей переконана, що жінки емпатичніші за чоловіків. Насправді, результати ж психологічних досліджень гендерних відмінностей у цій сфері є достатньо суперечливими – у деяких випадках це переконання підтверджується, у деяких – ні. Це протиріччя пояснюється тим, що одержувані в дослідженнях результати прямо залежать від того, наскільки очевидно використовувані методики вимірюють рівень емпатії. Так, якщо методика явно спрямована на вивчення емоційності, виявляються значні гендерні розбіжності, якщо ж призначення методики вдається скрити від випробуваних, відмінностей виявити практично не вдається. Таким чином, можна зробити висновок, що чоловіки не менше жінок здатні до емпатії та емоційного співпереживання, але вони зацікавлені в тому, щоб навколишні цього не помітили, оскільки турбота й участь є найважливішими складовими традиційні жіночої ролі, а, отже, не підходять гендерній ролі чоловіка.

Ще одне традиційне уявлення про гендерні відмінності пов'язане з рівнем агресії. Традиційно вважається, що чоловіки агресивніші за жінок. Дійсно, розбіжності в агресивній поведінці належать до найбільше достовірних гендерних відмінностей. Проте, ці розбіжності не так великі, і не так сильно пов'язані з біологічними. Насправді, у більшості досліджень, що підтверджують велику агресивність чоловіків, під агресією розуміється винятково фізична агресія, якщо ж врахувати її інші форми, то жінки виявляються не менше агресивними, але віддають перевагу використанню непрямих форм агресії.

Узвичаєні стереотипи нав'язують думку про те, що жінки повинні бути більш альтруїстичними в порівнянні з чоловіками. Насправді дослідження показують, що гендерні розбіжності в альтруїзмі залежать від виду необхідної допомоги. Жінки віддають перевагу наданню допомоги у випадку, коли необхідно піклуватися, доглядати, демонструвати чуйність. Чоловіки ж віддають перевагу ситуації короткочасної допомоги, включаючи незвичайні та ризиковані дії з порятунку людини. Розбіжності ж типів допомоги в чоловіків і жінок пояснюються в першу чергу за рахунок різних соціальних ролей, їм приписуваних. Як і в інших сферах, норми, відповідальні за надання допомоги, різні для чоловічої і жіночої ролі. Так, традиційна жіноча гендерна роль наказує жінці піклуватися про особисті потреби інших людей і допомагати їм досягати цілей («турботлива допомога»). Чоловіча гендерна роль заохочує прояв «героїчних» видів допомоги.

#### **4. Вплив диференційованої за ознакою статі соціалізації на виникнення гендерних відмінностей.**

Отже, існування соціально-психологічних розбіжностей чоловіків і жінок є фактом. Але визнання цього факту викликає питання про природу цих відмінностей. На сьогоднішній день більшість психологів дійшли висновку, що ці розбіжності формуються унаслідок виховання хлопчиків та дівчат у різних соціальних контекстах.

У процесі соціалізації діти із самого раннього віку починають навчатися тому, що людині, у залежності від її статі, повинні бути властиві різні інтереси,

моделі поведінки та індивідуально-психологічні якості. В результаті гендерні відмінності закріплюються завдяки нормативному й інформаційному тиску суспільства.

**Нормативний тиск** – це процес установалення соціальних норм, яким людина змушена підпорядковуватися, щоб не зазнати покарання. На думку соціальних психологів, причини багатьох гендерних розбіжностей приховуються в соціальних нормах, що приписують людям різні типи поведінки, установки й інтереси в залежності від біологічної статі. Такі набори норм, що містять узагальнену інформацію про характеристики, властиві кожній статі, називають ролями.

**Інформаційний вплив** суспільства здійснюється завдяки тому, що, розширяючи пізнання про саму себе і навколишній світ, людина найчастіше спирається не тільки на свій власний досвід, а й на інформацію, надану навколишніми. Ці механізми діють у багатьох сферах і, у тому числі, стосуються гендерних ролей: спостерігаючи за поведінкою чоловіків і жінок, фіксуючи стереотипні гендерні схеми, що демонструються засобами масової комунікації, люди зміцнюються в переконанні, що розбіжності існують насправді, і намагаються відповідати узвичаєним уявленням.

Нормативний тиск та інформаційний вплив здійснюються разом і, шляхом реалізації через численні канали, впроваджують у свідомість людей гендерні схеми, що визначають їхню соціальну поведінку.

Гендерні відмінності закріплюються також завдяки двом основним механізмам, що здійснюють диференційовану соціалізацію – диференційованому посиленню та диференційованому наслідуванню.

**Диференційоване посилення** має місце тоді, коли прийнятна гендерна поведінка винагороджується, а неприйнятна – карається, заохочення або покарання людини за певні моделі поведінки, інтереси, захоплення і т.ін. залежать від її біологічної статі. Так, усяке відхилення від моделі поведінки, що вважається в даній культурі відповідною до гендерної ролі, у більшості випадків карається соціальним несхваленням.

**Диференційоване наслідування** представляє собою процес, у результаті якого людина обирає рольові моделі у відповідній гендерній групі і починає відтворювати ухвалену в цій групі поведінку. Це означає, що з моменту досягнення гендерної ідентифікації в дитини з'являється підвищена увага до рольових моделей поведінки дорослих однієї з нею статі, і хлопчики починають наслідувати поведінку чоловіків, а дівчатка – жінок.

Таким чином, гендерні розбіжності закріплюються завдяки диференційованому за ознакою статі вихованню дитини. Проте, багато людей вважають, що традиційні чоловічі і жіночі ролі засновані на біологічній схильності, взаємодоповнюють один одного і слугують підтримці гармонії і стабільності в соціумі. Результатом цих уявлень є жорстке закріплення гендерних ролей, що обмежують розвиток особистості як чоловіків, так і жінок, та призводять до соціальної нерівності.

## 5. Традиційні гендерні ролі, що детермінують поведінку жінок.

Обмеження, що накладаються на психічний розвиток як чоловіків, так і жінок, пов'язані з жорсткими настановами, що містяться в існуючих гендерних нормах. У гендерній психології виділяють ряд достатньо поширених гендерних норм і обмежень, що заважають психічному розвитку жінок: роль «хранительки домашнього вогнища», відмінності в оплаті праці, дискримінація в організаціях, залежність оцінки ділових і особистісних якостей від віку і зовнішньої привабливості.

**Жінка – хранителька домашнього вогнища.** Один із найпоширеніших та найстійкіших гендерних стереотипів полягає в переконанні, що одна з основних функцій жінки – збереження хатнього затишку. Дослідження показують, що збільшення частки часу, що проводить жінка на роботі, призводить лише до незначного скорочення побутових обов'язків, а кількість часу на турботу про дітей, узагалі залишається незмінною. Окрім того, виявляються розбіжності в змісті хатньої роботи для чоловіків і жінок. На долю чоловіків випадають ситуативні обов'язки (наприклад, ремонт), «жіночі» обов'язки – це робота в домі, яку необхідно робити регулярно щодня. Намагаючись відповідати традиційній гендерній ролі жінка, що працює, після повернення додому з роботи змушена відпрацьовувати «другу зміну» хатньої роботи. Жінки-домогосподарки, що не працюють, теж стикаються з певними труднощами. Дослідники виділяють декілька проблем, які загрожують домогосподаркам. По-перше, хатня робота вдома ніколи не може бути виконаною остаточно, до того ж вона є одноманітною та стомливою. По-друге, оточуючі люди виконання господарчих обов'язків господарству взагалі рідко оцінюють як роботу, що заслуговує визнання. По-третє, робота по господарству є неоплачуваною працею, а оплачувана праця задовольняє не тільки економічні, але і соціальні потреби людини, такі як соціальне визнання, незалежність, соціальний статус, влада і т.ін. Отже, домогосподарки, які високий ступінь соціальної активності та професійну самореалізацію вважають важливою цінністю, потерпають від значних психологічних проблем. Проте слід зауважити, що жінки, виховані відповідно до традиційної жіночої ролі, можуть себе почувати цілком комфортно й одержувати задоволення від ролі хранительки домашнього вогнища.

**Розбіжності в оплаті праці.** Ще одне обмеження, що накладається традиційною жіночою роллю – розбіжності в оплаті праці. Дослідження показують, що жінки в середньому заробляють набагато менше грошей, ніж чоловіки. Виділяють дві групи причин того, що жінки заробляють менше коштів.

- Перша група причин пов'язана з тим, що більшість професій, що традиційно вважаються жіночими – це роботи з низькою зарплатою. На шляху жінок до традиційно «чоловічих» видів професійної діяльності, пов'язаних із високим соціальним статусом і рівнем заробітної платні, існує безліч перешкод: дискримінація при прийомі на роботу; несприятливий психологічний клімат, переслідування жінок у традиційно чоловічих колективах; несхвалення і нерозуміння за боку навколишніх, із якими стикається жінка, що претендує на традиційно «чоловічу» роботу.

- Друга група причин більш низької зарплати для жінок пояснюється тим

фактом, що роботодавці часто сплачують жінкам менше грошей за однакову з чоловіками роботу. Незважаючи на те, що більшість досліджень показують, що на оплачуваній роботі жінки працюють більш ретельно та активно, правильніше виконують завдання та в цілому працюють більш ефективно, існують гендерні забобони, відповідно до яких вважається, що жінки є менш цінними фахівцями. Ще одна причина більш низької зарплати – готовність жінок одержати меншу винагороду, ніж чоловіки. Так, багато жінок в процесі найму на роботу готові працювати за меншу зарплату, бо вважають, що «так заведено». Але навіть у тому випадку, коли очікування жінок рівні очікуванням чоловіків та вони наполегливо ведуть переговори, то все рівно одержують менше грошей, оскільки роботодавець керується стереотипними уявленнями про готовність жінок працювати за меншу зарплату.

**Дискримінація жінок в організаціях.** Окрім того, що жінки одержують меншу зарплату, вони зазвичай мають більш низький статус і менше можливостей для кар'єрного зростання у своїй організації. Описано декілька причин цього становища.

- Гендерні стереотипи з приводу «чоловічих» і «жіночих» якостей. Чоловічі гендерні стереотипи містять у собі більше якостей, що вважаються необхідними для завоювання та утримання влади. Хоча існує багато об'єктивних доказів того, що жінки можуть бути не менше ефективними керівниками, існують забобони, що стверджують, відсутність в них якостей, що дозволяють стати справжнім лідером.

- Існування відповідних неофіційних норм. В організаціях часто існують неформальні норми, відповідно до яких вважається за найкраще на високі посади призначати чоловіків. У цьому випадку, навіть якщо керівник, від якого залежить призначення, і вільний від гендерних забобонів, він проводить дискримінаційну політику, оскільки побоюється за своє становище в організації.

- Обов'язки жінок в сім'ї заважають їм просуватися по службі. Ще одна причина полягає в тому, що обов'язки жінки за хатнього господарства заважають її професійній кар'єрі. Для жінки сім'я автоматично означає додаткові обов'язки та витрати часу, для чоловіка – ні. Окрім того, оскільки традиційна чоловіча роль стверджує, що робота – головна справа життя чоловіків, вони, на відміну від жінок, зазвичай не почувають себе винними, якщо робота лишає їм мало часу для сім'ї. Працюючі жінки, навпаки, досить часто відчують конфлікт між своєю роботою і домашніми обов'язками, оскільки глибоке залучення до роботи не відповідає традиційної жіночої ролі. В результаті, домашні обов'язки жінок часто не дозволяють їм витратити додатковий час і сили на роботі, що є необхідною умовою просування по кар'єрних східцях. Вони часто навіть спеціально обирають роботу з меншими кар'єрними перспективами, але з меншою завантаженістю.

- Стереотипне переконання в тому, що обов'язки жінки з господарства можуть перешкоджати їй ефективно виконувати професійні функції. Насправді, незважаючи на те, що багато жінок, що працюють, мають сім'ю і дітей, це не заважає їм якісно виконувати професійні обов'язки. Проте, у більшості організацій керівництво має переконання в тому, що господарські обов'язки

перешкоджають жінці в її роботі на високій посаді. Встановлено, що навіть якщо жінка після заміжжя або народження дітей продовжує виконувати звичайний для неї обсяг роботи і з тією же якістю, її керівництво все одно вважає, що через сімейні обов'язки вона стала працювати гірше. Відомо, що замужня жінка має менше шансів зробити кар'єру, порівняно з незаміжньою, а з появою дитини ці шанси ще більше зменшуються.

- Жінки в процесі роботи в організації одержують менше досвіду, необхідного для просування по службі. Відомо, що в будь-якій організації є функції, успішне виконання яких сприяє швидкому кар'єрному зростанню, поряд з ними є функції, виконання котрих є життєво важливим для організації, але залишається майже непоміченим. У переважній більшості організацій ці функції нерівномірно розподілені між чоловіками і жінками. Жінок, як правило, не наділяють функціями, пов'язаними з більшим впливом та владою, окрім того, їм не так часто доручають завдання, що дають можливість одержати корисний досвід і проявити себе в якості гідного претендента на керівну посаду.

**Оцінка ділових та особистісних якостей** у залежності від віку і фізичної привабливості. Ще одне обмеження, що накладає на особистісний розвиток, традиційна жіноча роль, проявляється в тому, що, відповідно до існуючих культурних норм, оцінка жінок багато в чому залежить від їхньої молодості, стрункості і фізичної привабливості. Відомо, що ділові якості молодих, фізично привабливих жінок недооцінюються значно частіше та набагато більшою мірою, ніж молодих, привабливих чоловіків. Так саме, недоліки у зовнішньому вигляді, що з'являються з віком (зморшки, сивина, зайва вага і т.ін.), також заважають жінкам набагато більшою мірою ніж чоловікам. Залежність оцінки особистісних якостей від оцінки зовнішнього вигляду створює багатьом жінкам психологічні проблеми – призводить до заниженої самооцінки, стресових розладів і т.ін.

## **6. Традиційні гендерні ролі, що детермінують поведінку чоловіків.**

Обмеження, що накладають на жінок традиційні гендерні ролі дуже значні, і в результаті чоловіки в цілому мають більший вплив та владу в суспільстві. Але соціалізація, диференційована за ознакою біологічної статі, створює психологічні проблеми і для чоловіків. Чоловіча гендерна роль пов'язана з необхідністю дотримуватися певних соціальних норм, отже, носії цієї ролі знаходяться під постійним нормативним і інформаційним тиском – суспільство заохочує відповідність гендерним схемам та карає за найменшу невідповідність. Виділяють декілька норм, що є компонентами традиційної чоловічої ролі: норма успішності/ статусу; норма твердості; норма антифемінінності.

**Норма успішності** (статусу пов'язана з очікуванням того, що чоловік повинний прагнути виборювати якнайбільш високий соціальний статус. У більшості культур дуже поширеним є стереотип, відповідно до якого соціальна цінність чоловіка визначається розміром його заробітку та кар'єрних досягнень. З цією нормою пов'язаний ряд обмежень, що створюють для чоловіків психологічні проблеми:

- неможливість відповідності цій нормі, оскільки багато чоловіків не здатні цілком відповідати нормі успішності, через що мають занижену самооцінку,

незадоволені собою і своїм життям, постійно знаходяться в стані напруженості;

- неможливість досягнення результату за рахунок того, що особливість людської психіки полягає в тому, що задоволення потреб на одному рівні призводить до виникнення потреб іншого рівня. Отже, людині дуже складно отримувати насолоду від того, що вона вже має, оскільки за задоволенням одних потреб інші виникають у геометричній прогресії. Окрім того, поруч завжди знаходиться більш успішна людина, із досягненнями якої можна порівнювати свої результати. Таким чином, цілком реалізувати норму успішності в принципі неможливо, і чоловіки змушені постійно нарощувати об'єм і час роботи, що призводить до фізичних і психічних перевантажень;

- вибір роботи в залежності від розміру оплати – оскільки розмір зарплати є показником соціальної цінності чоловіків, більшість із них схильні вибирати роботу і кар'єру залежно від того, наскільки добре це може оплачуватися. При цьому чоловікам найчастіше доводиться відмовлятися від своїх інтересів і схильностей, обираючи традиційно «чоловічий» вид професійної діяльності;

- скорочення внеску у виховання дітей. По мірі того, як чоловік підключається до боротьби за більшу зарплатню, він починає витратити на роботу усе більше часу і зусиль, і його внесок у виховання дітей скорочується.

**Норма твердості** виявляється в декількох формах: фізичної, розумової та емоційної.

*Норма фізичної сили* стверджує, що чоловік повинний мати велику фізичну силу та активність. Спроба реалізувати дану норму може призводити до деяких небажаних наслідків:

- нарощування м'язової маси шляхом надмірних фізичних навантажень і використання небезпечних медикаментів, оскільки нестача фізичної сили може серйозно занижувати самооцінку чоловіків;

- відмова від медичної допомоги – норма фізичної твердості пов'язана з такою поширеною проблемою як заперечення болю і відмова від медичної допомоги при фізичному нездужанні; у більшості культур вважається, що «справжній чоловік» не повинний звертати увагу на нездужання, «вийти з гри» вважається ознакою слабкості;

- компенсаторна «мужність» – неможливість реалізувати норму соціального успіху в деяких чоловіків компенсується за рахунок гіпертрофованої реалізації норми фізичної сили; у цьому випадку насильство залишається єдиним засобом відчувати себе сильним за умов неможливості досягти значного соціально-економічного успіху;

- нерациональні дії – норма фізичної твердості найчастіше спонукає чоловіків до вчинення безрозсудних, ризикованих і агресивних дій із метою демонстрації мужності; розважливості та обережності при цьому розцінюються як прояви слабкості.

*Норма розумової твердості* проявляється в ствердженні того, що чоловік повинний бути досвідченим і компетентним у всьому, чим він займається навіть одноразово та випадково. У результаті людина, що намагається відповідати цій нормі, з великими труднощами визнає, що чогось не знає і не бажає просити порад. Обмеження, що накладаються нормою розумової твердості, пов'язані з

труднощами в пошуку потрібної інформації, а також з проблемами в міжособистісних відносинах, у результаті того, що чоловік категорично відмовляється визнати свою непраоту.

*Норма емоційної твердості* стверджує, що чоловік повинний бути емоційно твердим (малочутливим) та здатним розв'язати свої емоційні проблеми без сторонньої допомоги. У результаті такого прагнення уникати емоційного самовідкриття, по-перше, руйнуються між особистісні відносини, по-друге, стає майже неможливим своєчасне одержання необхідної допомоги.

*Норма антифемінінності* (антижіночності) стверджує, що чоловік повинний уникати проявів особистісних якостей, інтересів, схильностей і моделей поведінки, що традиційно вважаються жіночими. Підкорення нормі антижіночності, по-перше, заважає чоловікам проявляти ніжність і турботу по відношенню до близьких; по-друге, змушує протистояти рівності в побутових домашніх обов'язках, що може породжувати проблеми у сімейних відносинах; по-третє, негативно впливає на ступінь близькості у відносинах з іншими чоловіками, оскільки заважає скорочувати дистанцію спілкування.

## **Лекція 11. Проблема групи в соціальній психології. Мала соціальна група**

1. *Ознаки та види соціальних груп.*
2. *Класифікація міжособистісних відносин у групі.*
3. *Визначення та межі малої групи.*
4. *Відмінні ознаки малої групи, та загальні закономірності її життя.*
5. *Класифікація малих груп.*
6. *Соціальна та соціально-психологічні структура малої групи.*

### **1. Ознаки та види соціальних груп.**

Найважливішою складовою предмета соціальної психології є соціально-психологічні особливості великих та малих соціальних груп. Під групою в соціальній психології розуміють об'єднання людей за певною ознакою. Такою ознакою об'єднання людей у групу можуть бути: їхня присутність у один час у одному місті, спільна діяльність і інтереси, расова, національна, класова, релігійна, професійна приналежність, стать, вік і т.ін.

Основними *ознаками* соціальної групи є:

- більша або менша міра внутрішньої організації, що складається з органів управління, соціального контролю та санкцій;
- групові цінності, на основі яких розвивається соціальне почуття спільності, а також формується суспільна думка групи;
- власний принцип відокремлення, що відрізняє цю групу від інших груп;



- груповий тиск, тобто, вплив на поведінку членів групи;
- прагнення до стійкості;
- закріплення традицій, символіки.

Всі соціальні групи можна об'єднати в два основні типи: великі та малі групи.

Великі соціальні групи – це держави; нації; народності; партії; класи; соціальні спільноти за професією, статтю, віком, рівнем культури і т.ін. Ці групи впливають на особистість опосередковано – через політику, ідеологію, культуру.

Малі соціальні групи представляють собою невеликі об'єднання людей, що вступають у безпосередні контакти один з одним та об'єднані загальною метою.

## **2. Класифікація міжособистісних відносин у групі.**

Міжособистісні відносини, що виникають між людьми у великих та малих соціальних групах, можна класифікувати за багатьма ознаками.

*Офіційними* називають відносини, що виникають між людьми на посадовій основі, вони фіксуються і регулюються офіційними інструкціями, положеннями, відповідають правилами і нормами. *Неофіційні* відносини складаються на базі особистих взаємовідносин людей, заснованих на взаємному інтересі, симпатіях, антипатіях.

*Ділові* відносини між людьми виникають з приводу спільно виконуваної роботи, *особисті* відносини складаються між людьми незалежно від неї.

*Раціональні* міжособистісні взаємовідносини складаються на основі знання людей друг про друга та об'єктивної оцінки один одного. *Емоційні* відносини формуються на основі суб'єктивних оцінок, що базуються на особистому, індивідуальному сприйнятті людини людиною, що супроводжується позитивними або негативними емоціями.

## **3. Визначення та межі малої групи.**

Під малою групою в соціальній психології розуміють невелику за складом групу, члени якої об'єднані загальною діяльністю і знаходяться в безпосередньому особистому спілкуванні, що сприяє виникненню емоційних відносин, призводить до затвердження групових норм та розвитку групових інтересів.

*Визначення меж малої групи.*

Питання про *мінімальну* межу малої групи є досить дискусійним. Різні дослідники висловлюються і на користь того, що мала група починається з діади (оскільки між двома людьми можлива міжособистісна взаємодія), і на користь того, що з тріади (оскільки тільки за наявності третьої особи створюється можливість виникнення в групі більшості і меншості). Таким чином, мінімальна межа малої групи складає 2 – 3 людини.

Проблема визначення *максимальної* межі також залишається невирішеною. Наприклад, довгий час за максимальну кількість членів малої групи приймалося число  $7\pm 2$  (що було пов'язано з визначенням обсягу оперативної пам'яті та уваги людини). У галузі прикладних досліджень та реальним житті виділяються групи

чисельністю 10, 15, 20 до 30 – 40 чоловік. Отже, якщо досліджувана група реально існує, розмір групи може, у принципі, визначатися вимогами спільної діяльності.

#### **4. Відмінні ознаки малої групи, та загальні закономірності її життя.**

Відмінним ознаками малої групи є:

1) присутність людей в одному місці в один час, що дає можливість для особистих контактів, які включають інтерактивні, інформаційні та перцептивні аспекти;

2) наявність постійної мети спільної діяльності, що визначає динаміку функціонування групи. Групові цілі можуть охоплювати різні рівні планування діяльності групи, вони можуть бути:

- ближніми перспективами – цілями, що швидко реалізуються та виражають тимчасові потреби групи,

- вторинними цілями, більш віддаленими в часі, що виводять групу на інтереси вторинного колективу (частиною якого є група),

- віддаленими перспективами – цілями, що об'єднують первинну групу з проблемами функціонування соціального цілого;

3) наявність організуючого початку: персоніфікованого в єдиному члені групи або розподіленого, що має ситуативно - специфічний характер;

4) поділ і диференціація ролей (поділ і кооперація праці, поділ влади та ін.);

5) наявність емоційних відносин між членами групи, що впливають на групову активність та призводять до формування структури міжособистісних відносин у групі;

6) створення специфічної групової культури: норм, правил, традицій, стандартів і т.ін.

*Загальні закономірності життя групи* полягають у тому, що група неминуче структурується та розвивається (у напрямку прогресу або регресу) у процесі життєдіяльності; місце кожної людини в групі при цьому неодноразово змінюється.

#### **5. Класифікація малих груп.**

У соціальній психології виділяють декілька видів малих груп.

*Умовні* (номінальні) групи об'єднують людей, що не входять до складу жодної малої групи. *Реальні* групи представляють собою дійсно існуючі об'єднання людей, що цілком відповідають визначенню малої групи.

*Природні* – це групи, що виникають самі по собі, виходячи з потреб суспільства або членів групи. *Лабораторні* – тимчасово створюються експериментатором для проведення дослідження.

*Формальні* – групи, створені та існуючі в рамках офіційно визнаних організацій, цілі цих груп задаються ззовні на основі завдань, що висуває організація, до якої включена група. *Неформальні* – групи, створені поза рамками офіційних організацій, цілі цих груп виникають і існують на основі особистих інтересів їхніх учасників і можуть збігатися або розходитися з цілями офіційних організацій.

*Референтні* – групи, частиною яких особистість себе відчуває, та приймає за зразок їхні цілі, переконання, норми і цінності. *Нереферентні* – групи чужі або байдужі для особистості. *Антиреферентні* – групи, що людина не приймає, заперечує, не визнає гідними.

*Слаборозвинені* – що характеризуються відсутністю психологічної спільності, налагоджених ділових та особистих взаємовідносин, структури взаємодії, чіткого розподілу обов'язків, системи керівництва та підпорядкування. *Високорозвинені* що характеризуються згуртованістю, наявністю структури, чітким розподілом обов'язків, наявністю визнаних лідерів, налагодженими діловими й особистими контактами).

## **6. Соціальна та соціально-психологічні структура малої групи.**

Соціальну *структуру* малої групи представляють:

- формальні статусно-рольові відносини;
- професійно - кваліфікаційні характеристики, що характеризують інтелектуальний та професійний потенціал групи (рівень освіти, професія, рівень кваліфікації членів групи);
- статевий та віковий склад.

*Соціально-психологічну (внутрішню) структуру* малої групи складає система міжособистісних відносин, що будуються на основі сприйняття і розуміння людьми один одного, їхньої сумісності, знання і прийняття особистісних та ділових якостей один одного. У соціально-психологічній структурі малої групи розрізняють такі елементи: лідер (лідерська група); ядро – як правило, активні члени групи, що добре знають один одного, пов'язані взаємними симпатіями або дружніми стосунками; пасивні члени групи – люди, що не приймають активної участі в її житті та просто приймають рішення лідера; ізольовані – члени групи, яких не приймають та не поважають інші.

## **Лекція 12. Колектив як мала соціальна група: структура і функції**

1. *Колектив: Визначення, види і функції.*
2. *Характеристики формальної та неформальної структури колективу.*
3. *Показники рівня розвитку колективу.*
4. *Етапи розвитку колективу.*

### **1. Колектив: Визначення, види і функції.**

1) Колектив є організованою групою людей, які добровільно об'єднані соціально значущою метою і системою прямих взаємовідносин в процесі роботи. 2) Колектив є добровільним групуванням; 3) Важлива ознака колективу – його цілісність.

*Типи колективів:*

Формальний (створений керівництвом протягом певного періоду часу, тимчасово або постійно, з метою виконання будь-якої офіційної роботи):

- групи прийняття рішень з чіткою організаційною структурою строго

формалізованої системи міжособистісних відносин;

- цільові команди, які тимчасово існують для вирішення певної проблеми.

*Неформальний, виниклий спонтанно;*

- групи за інтересами;

- дружні групи, сформовані на основі взаємних симпатій.

Колектив виконує такі *функції*:

1) досягнення мети - основна функція, для якої організований колектив;

2) інтегративна функція, пов'язана з процесом об'єднання членів колективу, їх розрізненими діями в напрямку спільної мети;

3) функція особистого розвитку, яка полягає у задоволенні матеріальних і духовних потреб членів колективу;

4) освітня функція, яка полягає у створенні умов для кожного учасника щодо засвоєння колективних стандартів.

## **2. Характеристики формальної та неформальної структури колективу.**

Структура колективу – це його внутрішня структура, сукупність його окремих елементів і взаємозв'язок між ними.

*Офіційна структура* колективу обумовлюється цілями, завданнями та характеристиками роботи в цій організації, характеризується взаємовідносинами, які регулюються офіційними інструкціями, наказами, наказами тощо.

Елементи офіційної структури трудового колективу:

1) структура роботи – це набір посад, визначений штатний розклад організації;

2) професійно - кваліфікаційна структура колективу визначається системою робочих місць і вимогами до людей, що їх займають;

3) соціально-демографічна структура колективу – це класифікація працівників за статтю, віком, освітою та старшинством.

*Неформальна структура колективу:*

Ця структура базується на взаємних інтересах, симпатіях і нелюбові між людьми, ступені їх гармонії і сумісності, знаннях і прийнятті особистих і ділових якостей один одного.

1) Лідерська група;

2) ядро команди - як правило, активні співробітники, які добре знають один одного, пов'язані взаємними симпатіями або дружбою;

3) пасивні працівники;

4) ізольовані члени колективу.

*Незгода офіційних та неформальних структур колективу* може мати серйозні негативні наслідки: зниження ефективності спільної діяльності, збільшення дисципліни порушень, плинність кадрів, погіршення соціально-психологічного клімату тощо.

*Фактори, що впливають на відносини і поведінку людей в колективі:* прописані моделі ділової поведінки; емоції і почуття, що виникають в міжособистісних відносинах; знання людей про умови праці і себе.

### **3. Показники рівня розвитку колективу:**

*Мораль* – це побудова внутрішньопартійних і поза колективних відносин за нормами і цінностями універсальної моралі;

*Відповідальність* – добровільне прийняття колективом відповідальності за долю кожної людини, яка входить до її складу;

*Відкритість* – це вміння налагодити та підтримувати добрі стосунки з іншими групами та їх представниками;

*Колективізм* - турбота членів колективу про його успіхи, прагнення протистояти знищенню, роз'єднаність групи;

*Контакт* – емоційно сприятливі відносини членів колективу, в тому числі увага один до одного, доброзичливість, повага, тактовність;

*Усвідомлення* - достатні знання команди один одного і стан спільних справ;

*Ефективність* - успіх у вирішенні проблем;

*Організація* - вміння взаємодія членів колективу, безкончлений розподіл обов'язків, взаємозамінність, здатність команди поєднувати різноманітність думок і форми ініціативної поведінки її учасників з єдиним курсом дій, спрямованих на досягнення групової мети. *Показники організації:* прагнення зберегти цілісність колективу; сумісність підпорядкування; високий ступінь зближення офіційних і неформальних структур; наявність авторитетного лідерський підхід; висока ініціатива, автономія і ступінь внеску кожного члена колективу в спільну справу; здатність колективу до узгоджених дій його членів.

### **4. Етапи розвитку колективу:**

1) Етап формування - взаємне прийняття членами колективу один одного, початок розробки групових норм поведінки;

2) Етап формування або прийняття рішень: найактивніші члени команди формують лідерську групу та актив; Нарешті формуються групові норми поведінки.

3) Етап конфлікту (не завжди, але досить часто, супроводжує стадію становлення) - характеризується розбіжностями, боротьбою за лідерство і пошуком компромісів, в ідеальному варіанті, як наслідок, є досвід спільного вирішення проблем;

4) Етап ідентифікації – формування мотивації членів колективу, їх асиміляція групових норм та ідентифікація з цими нормами;

5) Стадія зрілості: всередині команди формуються міцні зв'язки, зовнішній контроль роботи членів команди замінюється внутрішнім.

## **Лекція 13. Лідерство та керівництво в групі**

1. *Лідерство та керівництво групи: визначення понять.*
2. *Характеристика якісних відмінностей між лідером і керівником.*
3. *Керівництво і стилі керівництва.*
4. *Параметри взаємодії лідера з командою, що дозволяють оцінити стиль лідерства.*
5. *Теорії походження керівництва.*

### **1. Лідерство та керівництво групи: визначення понять.**

*Лідерство традиційно визначається як один з процесів організації та управління невеликою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей.*

Виходячи з визначення керівництва, лідер є членом групи, який спонтанно висувається на роль неформального лідера в певній конкретній і зазвичай важливій ситуації. 2) лідер номінується як неформальний лідер і його особистість ідентифікується системою групових норм і цінностей, які виходять за рамки встановлених правил; 3) Лідер висувається в досить значній ситуації за життя групи.

Лідерство визначається як специфічний спосіб соціального контролю, організації та мобілізації групової, колективної діяльності в рамках соціальної організації.

### **2. Характеристика якісних відмінностей між лідером і керівником.**

Незважаючи на те, що лідер і керівник стикаються з подібним спектром проблем, існують досить важливі якісні відмінності між поняттями керівництва і лідерства:

1. Керівник призначається або обирається в цільовому процесі, контрольованому різними елементами соціальної структури.

2. Лідерство – це явище, яке виникає і діє в мікро-середовищі, керівництво є елементом макро-середовища, оскільки пов'язане з всією системою відносин у суспільстві.

3. Керівництво більш стабільне, тому що воно не залежить стільки, скільки від лідерства від зміни групових настроїв.

4. Керівник, на відміну від лідера, має більш визначену систему санкцій.

5. Процес прийняття рішень для керівника є більш складним, оскільки він зумовлений різними факторами, часто вкоріненими за межами групи.

6. Діяльність лідера, як правило, обмежується невеликою групою, в той час як сфера діяльності керівника також повинна включати формальні та неформальні соціальні контакти, які виходять за межі невеликої групи.

7. Лідерство пов'язане з регулюванням неформальних міжгрупових міжособистісних відносин, а керівництво, навпаки, є засобом регулювання відносин, встановлених формальною структурою групи.

### **3. Керівництво і стилі керівництва.**

Традиційно в соціальній психології йдеться про стилі керівництва, а не про

керівництво. Але, через близькість понять, це явище часто позначається і як стилі лідерства. Відповідно до найпоширенішої точки зору, існує три стилі лідерства і керівництва.

1. *Демократичний* (колегіальний) стиль характеризується тим, що влада керівника поділяється з підлеглими на підставі взаємних домовленостей.

Перевагами стилю є здатність групи динамічно змінюватися, швидко реагувати на нові обставини та умови; можливість швидкої реструктуризації системи управління тощо.

Недоліки - стиль не оптимальний в ситуаціях, коли немає часу на обговорення і обговорення, і потрібне швидке рішення один на один.

2. *Директивний* (авторитарний) стиль базується на жорстких і односторонніх діях керівника по відношенню до підлеглих.

Заслуги стилю - вміння домогтися повної і швидкої централізації управлінських впливів, що дозволяє керівнику швидко втручатися в діяльність виконавців на будь-якому рівні і усувати там різні порушення і відхилення.

Недоліки - систематичне використання цього стилю знижує рівень творчої діяльності підлеглих і пригнічує їх ініціативу.

Об'єктивні причини необхідності застосування: відсутність дисципліни і порядку, потрапляння групи (колективу) в складні і небезпечні умови діяльності, виконання нових або запланованих відповідальних завдань.

3. *Ліберальний* (дозвільний) стиль - функція управління майже повністю передається членам групи.

Недоліки не застосовуються там, де потрібен постійний інтенсивний колективний ритм.

Об'єктивні причини необхідності застосування: організація роботи, яка вимагає високої творчої незалежності.

#### **4. Параметри взаємодії лідера з командою, що дозволяють оцінити стиль лідерства.**

Щоб визначити стиль лідерства потрібно оцінити наступні параметри:

Розподіл повноважень;

Послідовність і успіх у критичних ситуаціях

Продуктивність команди за відсутності лідера;

Ставлення лідера до ініціативи та критика з боку підлеглих;

Характер наказів менеджера;

участь членів команди в управлінні;

- підтримання керівника трудової дисципліни;

Поведінка менеджера при нестачі знань з того чи іншого питання;

- контроль дій гідів і т.д.

#### **5. Теорії походження лідерства.**

Теорія рис особистості. Основна ідея: лідером може бути людина з певним набором психологічних рис. В рамках такого підходу різні автори намагалися визначити ці характеристики або якості, які потрібні лідеру. Однак незабаром дослідники прийшли до висновку, що завдання складання повного і абсолютного

списку таких рис неможливе.

На зміну теорії рис була запропонована «ситуаційна теорія лідерства». У цій концепції важливість особистих рис не була повністю відкинута, проте стверджувалося, що лідерство в основному є продуктом ситуації. Механізм лідерства полягає в тому, що в різних ситуаціях групового життя виділяють окремих членів групи, які володіють певними якостями, і оскільки ці якості необхідні для цієї ситуації, людина, яка ними володіє, стає лідером.

Третій (компромісний) підхід – системна теорія лідерства. Згідно з цією теорією, лідерство – це процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідером є людина, відповідальна за цей процес. При такому підході лідерство трактується як групова функція, хоча враховується структура рис особистості лідера.

## **Лекція 14. Психологія прийняття групових рішень**

1. *Особливості групових рішень.*
2. *Форми групового обговорення:*
  - 2.1. *Мозковий штурм;*
  - 2.2. *метод синектики;*
  - 2.3. *групове інтерв'ю.*
3. *Феномени, які виникають під час прийняття групових рішень:*
  - 3.1 *Феномен «зсуву ризику»;*
  - 3.2 *Феномен «групування мислення»;*
  - 3.3. *групова поляризація.*

### **1. Особливості групових рішень.**

Групові рішення у багатьох випадках є більш успішними та продуктивними, ніж індивідуальні, особливо при обговоренні питань, щодо яких немає консенсусу ті єдиної правильної точки зору.

Характерною особливістю групових процесів прийняття рішень є наявність двох основних варіантів їх результату:

1. Група приймає як остаточний будь-який з варіантів запропонованих лідером.
2. Як остаточне, приймають рішення, яке від початку не пропонував ніхто. Таке рішення стає результатом групового обговорення.

### **2. Форми групового обговорення.**

#### *2.1 Мозковий штурм.*

Суть обговорення такого роду полягає в тому, що під час дискусії генератори ідей мають запропонувати якомога більше варіантів розв'язання виниклої проблеми, при цьому ідеї можуть бути цілком фантастичними, нереальними, але на першому етапі їх не оцінюють та не критикують. Мета першого етапу - отримати якомога більше варіантів. На другому етапі зібрані ідеї



підлягають критичному оцінюванню та обираються оптимальне рішення.

### 2.2 Метод синектики (з'єднання неоднорідного).

На першому етапі генератори ідей висувають якомога більшу кількість протилежних ідей. На наступному етапі критики їх оцінюють та обирають рішення, яке задовольняє групу.

*Групове інтерв'ю проводиться з вивчення поглядів групи на конкретне питання. Включає два етапи: збирання фактів та оцінки цих фактів.*

## 3. Феномени, які виникають у групових рішеннях.

3.1 Феномен «зміни ризику» представляє собою схильність групи приймати більш ризиковані рішення порівняно з окремими позиціями учасників дискусії.

3.2 Феномен «групування мислення» – режим мислення, при якому пошук консенсусу стає більш важливим для групи, ніж пошук істини, високий ступінь включення в систему групових представлень і цінностей перешкоджає прийняттю правильного рішення.

Фактори, що посилюють групування мислення: згуртованість, ізоляція від альтернативних думок, відсутність процедур пошуку рішень, високий рівень стресу, слабка віра в існування іншого рішення.

Симптоми групування мислення: ілюзія невразливості; тиск конформізму; ілюзія однастайності; переоцінка етичності та мудрості групи; стереотипний упереджений погляд на прихильників протилежної думки; раціоналізація; підвищена цензура, спрямована проти альтернативних думок.

Наслідки:

- можливі альтернативи не розглядаються.
- не всі заперечення враховуються.
- не враховується ступінь ризику.
- відібрана інформація оцінюється упереджено.
- не розробляється план дій на випадок непередбачуваних обставин

### 3.2 Феномен групової поляризації.

Групова поляризація – явище, суть якого полягає в тому, що під час групової дискусії середня думка, притаманна членам цієї групи, зміщується на її полюс (крайне значення). В результаті групова дискусія не розглядає альтернативні позиції, а підсилює початкове середнє значення. Причиною такого явища є те, що, по-перше, під час обговорення проблеми кожен учасник дискусії будує систему міркувань, яка ще більше переконує його самого; по-друге, активна участь в обговоренні викликає більше змін ставлення, ніж пасивне сприйняття, по-третє, під час групової дискусії учасники відчувають досить сильний інформаційний та нормативний вплив групи.

## Лекція 15. Психологічні особливості великих соціальних груп

1. *Ознаки та види соціальних груп.*
2. *Класифікація міжособистісних відносин у групі.*
3. *Велика соціальна група. Психологічні особливості великих соціальних груп.*
4. *Психологічні особливості соціальних класів.*
5. *Психологічні особливості етнічних груп.*
6. *Стихійні соціальні групи.*
7. *Соціальні рухи як великі соціальні групи. Мотиви приєднання.*

### 1. Ознаки та види соціальних груп.

Найважливішою складовою предмета соціальної психології є соціально-психологічні особливості великих та малих соціальних груп. Під групою в соціальній психології розуміють об'єднання людей за певною ознакою. Такою ознакою об'єднання людей у групу можуть бути: їхня присутність у один час у одному місті, спільна діяльність і інтереси, расова, національна, класова, релігійна, професійна приналежність, стать, вік і т.ін.

Основними *ознаками* соціальної групи є:

- більша або менша міра внутрішньої організації, що складається з органів управління, соціального контролю та санкцій;
- групові цінності, на основі яких розвивається соціальне почуття спільності, а також формується суспільна думка групи;
- власний принцип відокремлення, що відрізняє цю групу від інших груп;
- груповий тиск, тобто, вплив на поведінку членів групи;
- прагнення до стійкості;
- закріплення традицій, символіки.

Всі соціальні групи можна об'єднати в два основні типи: великі та малі групи.

Великі соціальні групи – це держави; нації; народності; партії; класи; соціальні спільності за професією, статтю, віком, рівнем культури і т.ін. Ці групи впливають на особистість опосередковано – через політику, ідеологію, культуру.

Малі соціальні групи представляють собою невеликі об'єднання людей, що вступають у безпосередні контакти один з одним та об'єднані загальною метою.

### 2. Класифікація міжособистісних відносин у групі.

Міжособистісні відносини, що виникають між людьми у великих та малих соціальних групах, можна класифікувати за багатьма ознаками.

*Офіційними* називають відносини, що виникають між людьми на посадовій основі, вони фіксуються і регулюються офіційними інструкціями, положеннями, відповідають правилами і нормами. *Неофіційні* відносини складаються на базі особистих взаємовідносин людей, заснованих на взаємному інтересі, симпатіях, антипатіях.

*Ділові* відносини між людьми виникають з приводу спільно виконуваної роботи, *особисті* відносини складаються між людьми незалежно від неї.

*Раціональні* міжособистісні взаємовідносини складаються на основі знання

людей друг про друга та об'єктивної оцінки один одного. *Емоційні* відносини формуються на основі суб'єктивних оцінок, що базуються на особистому, індивідуальному сприйнятті людини людиною, що супроводжується позитивними або негативними емоціями.

### **3. Велика соціальна група. Психологічні особливості великих соціальних груп.**

До «великих», у кількісному відношенні, соціальних груп належать два види соціальних явищ:

- спільності, що виникли стихійно, випадково та існують досить короткочасно (юрба, публіка, аудиторія);
- власне соціальні групи – тобто групи, що склалися в перебігу історичного розвитку суспільства, займають певне місце в системі суспільних відносин, а тому є довгостроковим у своєму існуванні (соціальні класи, етнічні, релігійні групи і т.ін.).

Для великих соціальних груп, що виникли в процесі природного розвитку суспільства, характерними є загальні ознаки, що відрізняють їх від малих груп:

- специфічні регулятори соціальної поведінки, яких нема в малих групах: звичаї, традиції;
- спосіб життя групи – певна єдність моделей поведінки та особливостей життєвої позиції групи;
- інтереси, цінності, потреби групи;
- наявність специфічної мови – для етнічних груп це – звичайна характеристика, для інших груп мова може виступати у формі певного жаргону (професійного, вікового і т.ін.).

Перелічені риси є «наскрізними» для усіх великих соціальних груп, проте, кожний різновид цих груп має своєрідність, що наповнює специфічним змістом кожну з цих характеристик.

*Вплив великої соціальної групи на свідомість її представників здійснюється двома шляхами: через особистий життєвий досвід кожного члена групи, обумовлений соціально-психологічними умовами життя всієї групи та через спілкування, велика частина якого відбувається у певному соціальному середовищі з чітко вираженими рисами даної групи.*

### **4. Психологічні особливості соціальних класів.**

До емоційної *динамічної* сфери класової психології належать такі явища як класові потреби, класові інтереси, соціальні почуття.

*Класові потреби* – це одна із самих важливих психологічних особливостей цієї соціальної групи. Певна структура потреб, відносне психологічне значення і відносна вага кожної із них завдаються класовим положенням тією мірою, якою це положення визначає обсяг і склад матеріальних і духовних благ, на який може розраховувати кожний член класу.

*Класові інтереси* – це важливий елемент емоційної сфери класової психології. Конкретний зміст класових інтересів завдається всією системою відносин, у яку цей клас включений у певному типі суспільства. Класові інтереси

виникають як переплетіння різних інтересів, визначених приналежністю члена групи до різних соціальних груп інших типів, у яких він взаємодіє з представниками інших класів.

*Соціальні почуття* представляють собою певні характеристики емоційних станів, властивих групі. Це поняття не є загальновизнаним та частіше усього вживається як описове визначення деякого стану емоційної сфери групи.

До сфери найбільше стійких компонентів класової психології належить таке явище як «*психічний склад*». Психічний склад зазвичай описується як деякий психічний образ, що виявляється у визначеному способі поведінки і діяльності, на підставі якого можна реконструювати ті норми, якими керується дана соціальна група. Цей образ виявляється і розкривається в соціальному характері, навичках, звичаях і традиціях класу.

*Соціальний характер* описово визначається як те, що проявляється в типовому звичному образі дій представників різних класів у різних ситуаціях їхньої життєдіяльності і відрізняє представників даного класу від представників інших класів. Слід зазначити, що ці описи не можуть бути достатньо чіткими, конкретними та абсолютними.

*Навички, звичаї і традиції* класу є регуляторами соціальної поведінки і діяльності членів соціальної групи, оскільки, незважаючи на те, що представники будь-якого класу об'єднуються у велику кількість численних і різноманітних малих соціальних груп, значимий репертуар поведінки не задається безпосередньо цими малими групами. Прояв або не прояв тих або інших індивідуальних психологічних особливостей залежить від характеру життєвих ситуацій особистості, а ці ситуації, у свою чергу, визначаються, насамперед, приналежністю до конкретної великої соціальної групи.

## **5. Психологічні особливості етнічних груп.**

Національна (етнічна) приналежність людини є важливим фактором її психічного розвитку тому, що вона фіксує певні характеристики мікросередовища, у якому формується особистість. Етнічний досвід кожного народу і засвоєння цього досвіду є найважливішим елементом соціалізації. У результаті, на рівні повсякденної свідомості кожної людини можна зафіксувати цілий ряд характеристик, властивих етнічній групі, до якої вона належить.

Найбільше стійким компонентом психологічних особливостей етнічних груп є психічний склад, до якого належать національний (етнічний) характер, темперамент, а також традиції і звичаї. До емоційної сфери психології етнічних груп належать національні (етнічні) почуття.

*Національний характер* як елемент психічного складу представляє собою фіксацію типових рис, що виявляються найбільше чітко в тих випадках, коли група виступає як єдине ціле. Виявити такі загальні риси національного характеру в кожній людині індивідуально дуже складно, оскільки: по-перше, у реальних суспільствах у будь-якої людині переплітаються і національні і соціальні характеристики; по-друге, будь-яка риса, із виділених у національному характері, не може бути жорстко прив'язана тільки до даної нації.

## **6. Стихійні соціальні групи.**

Стихійні соціальні групи представляють собою короткочасні об'єднання великої кількості людей, часто з цілком протилежними інтересами, але тих, що зібралися разом з якогось приводу та демонструють якісь спільні дії. Така «група» може бути певною мірою організована, але частіше виникає спонтанно.

Найбільше істотними характеристиками поведінки людини в стихійній групі є:

- знеособлювання («втрата» власної особистості з властивими їй цінностями і контролем поведінки), що призводить до прояву імпульсивних, інстинктивних реакцій;
- переважання почуттів над інтелектом, що викликає підвищену підвладність різноманітним впливам;
- висока підвладність психічному зараженню, сугестивність;
- втрата усвідомлюваності, домінування інстинктивних форм поведінки;
- втрата почуття особистої відповідальності за власні вчинки, що часто призводить до руйнівних дій.

У залежності від ступеня організованості (або, скоріше, неорганізованості) виділяють три види стихійних груп: юрбу, масу, публіку.

**Юрба** утворюється, як правило, на вулиці з приводу різних подій (нещасні випадки, невдоволення чийось діями і т.ін.). Тривалість її існування визначається значенням події: юрба може розійтися після ліквідації елемента видовищності або, навпроти, прийти в більш збуджений стан і перейти до активних дій, як правило, агресивного, деструктивного характеру. Основною ознакою поведінки юрби є стихійний некерований характер.

**Маса** представляє собою більш стабільне утворення але з нечіткими межами. Маса не обов'язково виступає як тимчасове утворення, вона може виявитися достатньо організованою, коли певні верстви населення свідомо збираються заради якоїсь акції. Водночас, маса, як і юрба, достатньо різноманітна, у ній можуть існувати і зіштовхуватися різні інтереси, тому її існування може бути нестійким.

**Публіка** являє собою короткочасні збори людей для спільного проведення часу в зв'язку з яким-небудь спеціально організованим видовищем. У більш замкнутих помешканнях (наприклад, лекційних залах) публіку називають аудиторією. Незважаючи на те, що публіка більш керована та більшою мірою додержується норм поведінки, вона залишається масовими зборами людей та в результаті якогось інциденту може легко стати неконтрольованою.

## **7. Соціальні рухи як великі соціальні групи. Мотиви приєднання.**

Соціальний рух представляє собою достатньо організовану єдність людей, що ставлять перед собою визначену мету, пов'язану, як правило, із певними соціальними змінами.

Соціальні рухи можуть бути організованими на різних рівнях: 1) рухи з глобальними цілями, до яких належить багато людей; 2) локальні рухи, обмежені або територією, або соціальною групою; 3) рухи з винятково прагматичними цілями в дуже обмеженому регіоні. Але, незалежно від свого масштабу,

соціальний рух має такі характеристики:

- він базується на певній суспільній думці, що згодом, в процесі розвитку руху, або змінюється або зміцнюється;
- метою соціального руху є зміна якийсь соціальної ситуації;
- в процесі створення та організації діяльності руху формується його програма;
- соціальний рух реалізується в різних суспільних акціях, таких як виступи у засобах масової інформації, демонстрації, маніфестації, мітинги, з'їзди та ін.

**Мотиви**, що спонукають людей організувати соціальні рухи та приєднуватися до вже існуючих, можна умовно об'єднати в такі групи:

- мотиви, безпосередньо пов'язані з офіційними цілями соціального руху – у цьому випадку людина приєднується до соціального руху, оскільки щиро вважає необхідними певні соціальні зміни, яких домагається ця організація;
- мотиви самореалізації – прагнення приєднатися до соціального руху для того, щоб здійснити що-небудь суспільно важливе, корисне, реалізувати свій потенціал; від мотивів першої групи відрізняються тим, що досягнення цілей самого соціального руху в цьому випадку є вторинним стосовно бажання проявити себе;
- корисливі мотиви, пов'язані з прагненням поліпшити власне матеріальне становище – у цьому випадку створення або приєднання до соціального руху відбуваються для його використання заради власної матеріальної вигоди;
- пізнавальні мотиви (цікавість) – приєднання до руху «заради інтересу», для одержання нової інформації;
- мотиви виклику – приєднання до руху щоб створити прикрість рідним (частіше усього батькам), друзям, колегам або суспільству в цілому, (особливо ці мотиви притаманні деяким членам радикальних та агресивних соціальних рухів);
- мотиви приєднання – для людей, спонукуваних цими мотивами, участь у соціальному русі є єдиною легко доступною можливістю стати частиною групи однодумців та домогтися прийняття, залучення до певного кола спілкування.

## Лекція 17. Альтруїзм та агресія

1. *Альтруїзм у міжособистісній взаємодії.*
2. *Ситуаційні та особистісні фактори альтруїстичної поведінки.*
3. *Агресія та агресивність.*
4. *Форми прояву агресії.*
5. *Причини агресивної поведінки.*

### **1. Альтруїзм у міжособистісній взаємодії.**

Альтруїзм – це мотив надання допомоги, свідомо не пов'язаний із власними егоїстичними інтересами, безкорислива турбота про ближнього і готовність пожертвувати особистими інтересами заради інтересів інших людей.

Причини альтруїстичної поведінки дозволяють описати дві теорії.

*Теорія соціального обміну* стверджує, що взаємодія людей представляє собою своєрідні угоди, що мають за мету одержання певних винагород. Іншими словами, люди в процесі взаємодії здійснюють обміни як матеріальних благ та грошей, так і соціальних «товарів» – послуг, любові, інформації, статусу та ін. Таким чином, відповідно до теорії соціального обміну, люди надають допомогу під впливом егоїстичних мотивів одержання винагороди. Ці вигоди можуть бути отримані як від навколишніх людей: визнання, дружба, вдячність, повага, так і від самих себе: допомагаючи іншим людям, можна зменшити почуття провини, зміцнити почуття власної гідності і впевненість у собі.

На противагу егоїстичним мотивам на прагнення надати допомогу впливають також справді безкорисливі мотиви. Це відбувається в тих випадках, коли людина відчуває емпатію і звертає увагу не стільки на власні неприємні переживання, скільки на страждання інших людей.

*Теорія соціальної нормативності* альтруїстичної поведінки стверджує, що альтруїзм мотивують дві соціальні норми, що вимагають реалізації поведінки, спрямованої на надання допомоги іншим людям. Це норма взаємності і норма соціальної відповідальності.

Норма взаємності представляє собою очікування того, що люди, швидше за все, нададуть допомогу, а не будуть шкодити тим, хто допоміг їм. Ця норма, як правило, мотивує альтруїстичну поведінку стосовно рівних або вищих за соціальним статусом людей. Надання ж допомоги людям, що знаходяться в явно залежному положенні і не спроможні відповідати взаємністю, мотивує інша норма – соціальної відповідальності.

Норма соціальної відповідальності представляє собою переконання в тому, що люди повинні надавати допомогу тим, хто її потребує, незалежно від можливості отримати винагороду в майбутньому.

## **2. Ситуаційні та особистісні фактори альтруїстичної поведінки.**

Незалежно від характеру справжніх причин, що впливають на прагнення людей надавати допомогу (безкорисливість чи замаскований егоїзм), можна виділити декілька ситуаційних і особистісних факторів альтруїстичної поведінки.

До *ситуаційних* факторів альтруїзму належать характеристики актуальної ситуації, що сприяють прояву мотиву надання допомоги. Можна виділити декілька основних ситуаційних факторів альтруїстичної поведінки.

- Число присутніх очевидців. Ряд експериментальних досліджень і аналіз реальних випадків показують, що чим більше людей є присутніми у ситуації, пов'язаній з необхідністю допомоги, тим нижча можливість її одержання. Цей факт пояснюється явищем «розмиття відповідальності» – чим більше очевидців події, тим більше підстав у кожного з них очікувати, що допоможе хтось інший із присутніх. При цьому кожний виправдує свою бездіяльність за принципом «чому я?». Таким чином, у людини набагато менше шансів одержати допомогу у натовпі в центрі міста, ніж на малолюдній дорозі на околиці.

- Наявність або відсутність прикладів альтруїстичної поведінки – відомо, що як тільки хто-небудь з очевидців неприємної події починає надавати допомогу, до нього відразу ж приєднуються й інші.

- Час доби, погодні умови – бажання надати допомогу нужденному в ній значно менше в темний час доби та у непогожу погоду.

- Наявність вільного часу – чим більше людина зайнята своїми проблемами тим менше в неї бажання витратити час і сили на надання допомоги.

- Характеристики людини, що потребує допомоги – дослідження показують, що люди більш готові допомагати тим, хто на них схожий (вік, стать, соціальна група). Окрім того, бажання допомогти викликають охайний, добре одягнені люди.

- Відповідність типу необхідної допомоги характеристикам очевидців. Для того, щоб очевидець події міг надати допомогу, його бажання не завжди достатньо. Дуже часто надання допомоги пов'язане з необхідністю застосування фізичних зусиль, витрат коштів, використання якоїсь техніки (машини, телефону і т.ін.). У цьому випадку для надання допомоги людина повинна мати необхідні ресурси.

Серед особистісних факторів, що стимулюють альтруїстичну поведінку, найбільше значення мають: емпатичність, потреба в схваленні, висока самооцінка, гарний настрій, релігійність.

- Високий рівень емпатії та емоційної чуйності – чим більше людина здатна розуміти почуття і страждання інших людей і співчувати їм, тим більше можливість надання допомоги.

- Потреба в схваленні навколишніх – у сучасному суспільстві прагнення надати допомогу іншим людям є соціально схвалюваною цінністю. Тому люди з яскраво вираженою мотивацією схвалення можуть допомагати не тільки з безкорисливих мотивів, але з бажання сподобатися навколишнім або самому собі.

- Висока самооцінка – люди з високою самооцінкою і позитивним ставленням до себе набагато більше схильні до надання допомоги, ніж люди, що мають низький рівень самоповаги і прийняття.

- Гарний настрій – переживання позитивних емоцій сприяє появі альтруїстичних мотивів.

- Релігійність – у багатьох релігіях діє заохочення до надання допомоги тим, хто її потребує. Відповідно, люди, що серйозно сповідають ці релігії, вважають для себе обов'язковим слідувати встановленим настановам і одержують від цього моральне задоволення.

### **3. Агресія та агресивність.**

Певною протилежністю альтруїстичної поведінки є *агресія* – навмисні дії, спрямовані на заподіяння моральної, матеріальної та / або фізичної шкоди іншій людині, групі людей, тварині або будь-якому об'єкту матеріального світу.

Агресивна поведінка часто пов'язана з проявом *агресивності* – особистісної особливості, що виражається в готовності до агресивних дій стосовно іншої людини. Агресивність включає і соціально-перцептивний компонент, що полягає в готовності (схильності) сприймати й інтерпретувати поведінку навколишніх як ворожу.

Поняття агресії включає *два типи поведінки* : ворожу агресію, що



спонукається злістю і виступає самоціллю, та інструментальну – агресію, що є засобом досягнення якоїсь мети. Дуже часто межу між цими двома типами агресії досить складно встановити, оскільки заподіяння шкоди, що почалося з раціонального прагнення одержати якусь вигоду, часто супроводжується або може перерости у ворожість.

#### **4. Форми прояву агресії.**

Агресивні імпульси можуть виражатися в різних видах поведінки. У залежності від особливостей об'єкту, на який спрямовуються ворожі дії, виділяють декілька *засобів прояву агресії*.

*Прямий* прояв агресії представляє собою заподіяння фізичного або психічного збитку людині, тварині, неживому предмету, що безпосередньо викликає ворожість.

У тому випадку, коли людина не може поводитися вороже стосовно особи, що визвала негативні емоції (наприклад, стосовно керівництва), має місце *зміщена* агресія – заподіяння збитку іншому, менш «загрозливому» об'єкту.

*Аутоагресія* також є формою прояву агресії і представляє собою нанесення шкоди самому собі. До даної форми реагування, як правило, схильні люди з різко заниженою самооцінкою, що вважають себе винними у всіх проблемах, що виникають навколо них.

Ще одним типом поведінки стосовно людей і ситуацій, що викликають ворожість, є з'ясування причини агресії та *уникання* умов, що її викликають.

Достатньо умовно однією з форм вираження агресії можна також назвати поведінку, що є результатом дії захисних механізмів. Сюди належить, наприклад, *придушення* ворожості. У цьому випадку людина, що відчуває бажання завдати шкоду кому або чому-небудь, під впливом зовнішніх або внутрішніх заборон, використовуючи захисні механізми психіки, намагається «узяти себе в руки» і не припустити несхвалюваної поведінки. Ще одною достатньо поширеною формою порятунку від агресивних імпульсів за допомогою захисних механізмів є *сублімація* – зняття напруги, викликані агресією, у соціально прийнятній формі, наприклад, через заняття спортом.

#### **5. Причини агресивної поведінки.**

Для характеристики причин агресивної поведінки можна використовувати три основні теоретичні концепції: уродженої агресії, фрустраційної агресії, соціального навчання.

*Теорія уродженої агресії* (З Фрейд, К. Лоренц та ін. ). У рамках цієї теорії стверджується, що агресивні спонукання в людини є уродженими і тому їх майже неможливо викоринити. При цьому, хоча агресію не обов'язково цілком кваліфікувати як інстинкт, вона обумовлена низкою біологічних факторів: впливом нервової системи; спадково обумовленою чутливістю до збудників агресії; біохімічними факторами.

*Теорія фрустраційної агресії* (Л. Берковіц та ін. Автори цієї теорії стверджують, що агресія є реакцією на фрустрацію – блокування цілеспрямованої поведінки, що призводить до незадоволення потреб, а

фрустрація завжди призводить до агресії. Причому, агресивна поведінка не завжди спрямована на об'єкт, що викликав фрустрацію, – вона може бути спрямована на менш загрозливий об'єкт, на самого себе або подавлена.

*Теорія соціального навчання* (А. Бандура) – теорія, відповідно до якої люди навчаються соціальній поведінці за допомогою спостереження та імітації, а також під впливом винагород і покарань. Що стосується агресивної поведінки, то прихильники теорії соціального навчання переконані, що люди навчаються агресії не тільки тому, що це є вигідним, але і переймають її як модель поведінки, спостерігаючи за іншими людьми.

Але, що б ні було вихідною причиною агресії, існує ряд факторів, що стимулюють ворожу поведінку:

- вплив аверсивних (стресогенних) стимулів: болі, жари, голоду, спраги, тісноти, почуття небезпеки;
- змінені стани свідомості, що виникають спонтанно під впливом факторів середовища (наприклад, у великому натовпі під час збудливих заходів), або викликаються внаслідок прийому відповідних хімічних речовин.

## **Лекція 18. Психологія міжособового впливу**

1. *Поняття психологічного впливу.*
2. *Види психологічного впливу.*
3. *Види протистояння чужому впливу.*
4. *Критерії психологічно конструктивного впливу.*
5. *Характеристика конструктивності різних видів впливу.*
6. *Складові успішного впливу.*

### **1. Поняття психологічного впливу.**

*Психологічний вплив* – вплив на психічний стан, думки, почуття та учинки інших людей за допомогою винятково психологічних засобів: вербальних і невербальних. Посилання на можливість застосування фізичного впливу і інші погрози також вважаються психологічними засобами до їх приведення в дію.

Багато видів впливу є змішаними, що сполучають психологічного, соціальні, фізичні та ін. засоби.

*Ціль* впливу – прагнення людини затвердити факт і значимість свого існування й відстояти свої інтереси.

### **2. Види психологічного впливу.**

Запропонована нижче класифікація видів впливу ґрунтується на виділенні не їхніх формальних ознак, які найчастіше практично не відрізняються, а особливостей переживання впливу його ініціатором й адресатом.

1. *Переконання* – свідомий аргументований вплив на іншу людину або групу людей, що має своєю метою зміна їх думок, переконань, рішень, намірів або

поводження. Включає 4 види впливу: інформування, роз'яснення, доказ, спростування.

*Центральний шлях* до переконання має місце тоді, коли зацікавлена аудиторія ретельно розглядає надавану інформацію, доступну для сприйняття й осмислювання. *Периферичний шлях* до переконання має місце в тих випадках, коли в аудиторії немає мотивації або здатності раціонально сприймати та оцінювати інформацію. У цьому випадку на людину впливає не зміст повідомлення, а випадкові фактори (кількість аргументів, привабливість переконуючого, пережиті емоції, асоціації та ін.).

2. *Самопросування* – оголошення своїх цілей і пред'явлення свідчень своєї компетентності для того, щоб бути оціненим по достоїнству й, завдяки цьому, одержати певні переваги.

3. *Навіювання* – свідомий неаргументований вплив на людину або групу людей з метою зміни їх стану, відносини до чого-небудь і схильності до певного поведження

4. *Зараження* – усвідомлена або неусвідомлена передача свого стану або відносини іншій людині або групі людей, які якимсь образом усвідомлено або неусвідомлено переймають цей стан або відношення.

5. *Спонування імпульсу до наслідування* – свідоме або неусвідомлене формування в іншої людини усвідомленого або неусвідомленого прагнення бути подібним собі.

6. *Формування прихильності* – залучення до себе мимовільної уваги шляхом прояву незвичайності й привабливості, висловлення сприятливих суджень, наслідування або надання послуг адресатові впливу.

7. *Прохання* – звертання із закликом задовольнити потреби або бажання ініціатора впливу.

8. *Примус* – погроза застосування яких-небудь негативних санкцій для того, щоб домогтися від адресата впливу необхідного поведження. Суб'єктивно переживається як тиск.

9. *Деструктивна критика* – висловлення зневажливих або образливих суджень про особистості людини або його вчинків, що відволікає його сили на боротьбу з виниклими негативними емоціями.

10. *Маніпуляція* – сховане спонування адресата впливу до переживання певних станів, прийняттю рішень або здійсненню дій, необхідних для ініціатора впливу. Приклади маніпулятивних впливів: апеляція до емоцій, використання когнітивного дисонансу, реактивного опору, тактика поступового наростання поступок, застосування групового тиску.

### **3. Протистояння чужому впливу.**

Протистояння чужому впливу – опір чужому впливу за допомогою психологічних засобів.

*Види протистояння впливу.*

1. *Контраргументація* – свідомо аргументована відповідь на спробу переконання, що спростовує або заперечує доводи ініціатора впливу.

2. *Конструктивна критика* – підкріплене фактами обговорення цілей або

дій ініціатора впливу й обґрунтування їхньої невідповідності цілям, інтересам і вимогам адресата впливу.

3. *Енергетична мобілізація* – опір адресата впливу спробам вселити або передати йому яке-небудь стану, відношення, намір або спосіб дій.

4. *Творчість* – створення чого-небудь нового, оригінального на противагу наявному зразку, прикладу, моді й т.д.

5. *Відхилення* – уникнення будь-яких форм взаємодії з ініціатором впливу, у тому числі й випадкових зустрічах з ним.

6. *Психологічна самооборона* – застосування мовних формул, що дозволяють зберегти «цілковите самовладання» і виграти час для обмірковування дій у ситуаціях деструктивної критики, маніпуляції або примуси.

7. *Ігнорування* – дії, що свідчать про те, що адресат навмисне не зауважує або не обертає уваги на слова, дії або почуття ініціатора впливу.

8. *Конфронтація* – відкрите й послідовне протиставлення адресатом впливу своєї позиції, думок і вимог ініціаторові впливу.

9. *Відмова* – вираження незгоди виконувати прохання або вимогу.

#### **4. Критерії психологічно конструктивного впливу.**

Психологічно конструктивний вплив має відповідати трьом критеріям: 1) він не руйнує особистостей людей у ньому що беруть участь та їх відносини; 2) він психологічно коректний (ураховуються психологічні особливості партнера й актуальної ситуації, застосовуються «правильні» психологічні прийоми впливу); 3) воно задовольняє потреби всіх сторін.

#### **5. Характеристика конструктивності різних видів впливу.**

1. *Переконання* – конструктивний вид впливу, за умови, що ініціатор впливу ясно і відкрито сформулював партнерові мета свого впливу. Конструктивний вид контрвпливу: контраргументація.

2. *Самопросування* – конструктивний вид впливу за умови, що ініціатор впливу не використовує обман і розкриває свої дійсні цілі й запити. Конструктивні види контрвпливу: конструктивна критика, відмова.

3. *Навіювання* – спірний вид впливу, оскільки завжди припускає вплив «в обхід свідомості» адресата впливу. Конструктивні види контрвпливу: конструктивна критика, енергетична мобілізація, відхилення.

4. *Зараження* – спірний вид впливу, оскільки складно визначити, наскільки корисним виявиться для адресата впливу заражатися саме цим почуттям або станом. Конструктивні види контрвпливу: конструктивна критика, енергетична мобілізація, відхилення.

5. *Пробудження імпульсу до наслідування* – спірний вид впливу, що вважається прийнятним при вихованні дітей і передачі професійної майстерності. Конструктивні види контрвпливу: творчість, конструктивна критика, відхилення.

6. *Формування прихильності* – спірний вид впливу, оскільки дуже часто є маніпуляцією. Конструктивні види контрвпливу: конструктивна критика, відхилення, енергетична мобілізація.

7. *Прохання* – спірний вид впливу, оскільки не завжди є прийнятним як для ініціатора, так і для адресата впливу. Конструктивні види контрвпливу: відмова, відхилення.

8. *Примус* – вважається конструктивним винятково в деяких педагогічних, політичних системах й екстремальних ситуаціях. Конструктивні види контрвпливу: конфронтація.

9. *Деструктивна критика* – неконструктивний вид впливу. Конструктивні види контрвпливу: психологічна самооборона, відхилення.

10. *Маніпуляція* – неконструктивний вид впливу. Конструктивні види контрвпливу: конструктивна критика, конфронтація.

### **6. Складові успішного впливу.**

Для успішного (що досягає поставленої мети) впливу на інших людей необхідно враховувати, що:

1. Здатність людини впливати збільшують наступні її характеристики: здатність викликати довіру, привабливість (заснована на фізичній чарівності або подобі); популярність; неупередженість.

2. При побудові повідомлення необхідно вирішити наступні проблеми: оптимальне сполучення раціональних й емоційних аргументів; вибір ступеня розбіжності думок з об'єктом впливу; апеляція або неапеляція до контраргументації; вибір черговості надання інформації (у зв'язку з ефектами первинності й вторинності).

3. Спосіб передачі повідомлення, що впливає.

4. Особливості аудиторії: вік, утворення, схильність до міркувань, наявність упередженості та ін.

## **Лекція 19. Психологія міжособистісних стосунків**

1. *Класифікація міжособистісних відносин у групі*
2. *Психологічна характеристика стосунків знайомства*
3. *Психологічна характеристика дружби, особливості дружби;*
4. *Психологічна характеристика любовних стосунків;*
5. *Ворожнеча як особливий вид стосунків*

### **1. Класифікація міжособистісних відносин у групі.**

*Офіційні* відносини, які виникають між людьми на офіційній основі, закріплюються і регулюються офіційними інструкціями, нормативними актами, правилами і нормами відповідності.

*Ділові* стосунки між людьми виникають з приводу роботи, між людьми формуються особисті стосунки незалежно від виконаної роботи.

*Раціональні* міжособистісні відносини формуються на основі знань людей один одного і об'єктивних оцінок один одного. *Емоційні* стосунки формуються на основі суб'єктивних оцінок, заснованих на особистому, індивідуальному

сприйнятті людини людиною, що супроводжується позитивними або негативними емоціями.

## **2. Психологічна характеристика стосунків знайомства**

Інтимні міжособистісні стосунки - це відносини, які мають глибокий особистий досвід, включаючи отримання і втрат.

З точки зору глибини залучення у відносини розрізняють відносини знайомства, дружби, любові. Окремо ворожнеча описується як своєрідний зв'язок, який має негативне емоційне забарвлення.

Знайомства є своєрідним зв'язком, для якого почуття людей не відіграють значної ролі. Знайомства не мають глибини, їх функція полягає в підтримці приналежності до місця і сфери діяльності.

### *2.2 Психологічна характеристика дружби.*

Відносини дружби виникають через знайомства, коли вони включені у взаємозв'язок оцінок і емоційних переживань. Характеристики:

- для виникнення позитивних стосунків важлива схожість думок;
- відносини більш вибіркові, кількість друзів обмежується;
- у спілкуванні обговорюються важливі, особисті та психічні проблеми;
- щоб сформувати відносини дружби, необхідне усталене коло знайомих;
- значну роль у стосунках відіграють симпатії - антипатії;
- умовою підтримання відносин є схожість моральних, етичних, релігійних, політично економічних та інших поглядів.

### *Психологічні особливості дружби.*

Дружба – це позитивні інтимні стосунки, засновані на взаємній відкритості, довірі, соціальному інтересі, відданості один одному, їх постійній підтримці стосунки, взаємодопомозі.

Характеристики дружби: довіра, взаємне розкриття; зняття соціальної, зовнішньої маски поведінки; зниження контролю над собою, розкутість в контакті; закам'язковість позитивного ставлення; глибоке взаєморозуміння.

Цілі, за якими люди входять у дружбу:

- інструментальні (утилітарні, ділові), пов'язані з отриманням допомоги друзів у вирішенні певних проблем;
- емоційні, пов'язані із задоволенням спілкуванням;
- раціональні – взаємне інтелектуальне збагачення;
- моральні - взаємна моральне вдосконалення.

Ідеальним варіантом є досягнення в дружбі оптимального поєднання різних цілей.

Правила, на яких будуються дружба: рівність, повага, вміння розуміти, готовність прийти на допомогу, довіра та відданість.

## **4. Психологічна характеристика любовних стосунків**

В основі відносин любові полягає почуття любові - найвищий ступінь позитивного емоційного ставлення людини до людини. Стосунки любові характеризуються глибоким зануренням, повною участю у відносинах, а також безкорисною турботою про іншу людину.

Існує кілька видів любові: братерська любов між рівними, однаково поширена людиною на всіх близьких їй людей; материнська - любов сильних до слабких; любов до самого себе – самоприйняття, позитивне самовизнання; еротична любов – любов психофізіологічного характеру до іншої людини, як правило, протилежної статі, характеризується винятковістю і шанобливістю, що призводить до одноосібності або навіть відсутності такого типу відносин у людини.

### **5. Ворожнеча як особливий вид стосунків**

Ворожість - це відносини, сповнені взаємною неприязню, антипод відносин дружби і любові.

Причини ворожнечі: конкуренція; інтелектуальні та особистісні розбіжності; відмінності в освітньому і культурному рівні; наявність рис характеру, які викликають напруженість у міжособистісних відносинах; суперечливі, несумісні норми та мотиви поведінки.

Відносини, які виникли з цих причин, викликають у людей, які спілкуються, приховану або відкриту неприязнь, установку на протидію.

Ворожі стосунки важко вирішити, негативні емоційні та мотиваційні настрої дуже стабільні, виникають автоматично і мало контролюються свідомістю.

## ЛІТЕРАТУРА

### Основна:

1. Большакова А.М. Соціальна психологія: Конспект лекцій. Харків : ХДАК, 2017. 55 с.
2. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
3. Москаленко В. Психологія соціального впливу. Київ : Центр навчальної літератури, 2017. 448 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2010. 649 с.
5. Волянчук Н. Ю., Ложкін Г. В., Винославська О. В. та ін. Соціальна психологія : навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
6. Циба В.Т. Системна соціальна психологія. Навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 328 с.

### Додаткова:

7. Большакова А.М. Соціальна психологія для менеджерів: навч. Посібник. Харків : ХДАК, 2006. 112 с.
8. Волянська О.В., Ніколаєвська А.М. Соціальна психологія. Навчальний посібник Київ : Знання, 2008. 275 с.
9. Донченко О.А., Хазратова Н.В. Основи соціальної психології: Навчальний посібник. Київ : Міленіум. 2008. 495 с.
10. Корнев М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія.- Київ : Либідь, 1995. 304 с.
11. Корольчук М., Крайнюк В., Марченко В. Психологія. Схеми, опорні конспекти, методики. Київ: Ніка-Центр, Ельга, 2010. 320 с.
12. Корнев М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія: Підручник. К.: Либідь, 2008. 301 с.