

СВІДОМЕ і НЕСВІДОМЕ У ГРУПОВІЙ ВЗАЄМОДІЇ



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

**СВІДОМЕ І НЕСВІДОМЕ
У ГРУПОВІЙ ВЗАЄМОДІЇ**

МОНОГРАФІЯ

За науковою редакцією доктора психологічних наук,
професора П. П. Горностая

Кропивницький – 2018

УДК 316.614 : 316.45] : 37]](072)
С 54

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту соціальної та політичної психології НАПН України,
протокол № 14/17 від 21 грудня 2017 р.

Рецензенти:

В. Г. Панок, доктор психологічних наук, професор;
В. А. Чернобровкіна, доктор психологічних наук, професор

Свідоме і несвідоме у груповій взаємодії: монографія /
[П. П. Горностай, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка, Г. В. Циганенко, Л. Г. Чорна]; за наук. ред. П. П. Горностая; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. – 244 с.

ISBN 978-966-189-378-7

У монографії висвітлюються результати дослідження особливостей групової взаємодії в групах різного типу: навчальних і психотерапевтичних, гомогенних і гетерогенних за гендерним складом, новостворених і давно сформованих, які стабільно функціонують. На основі узагальнення результатів теоретичних та емпіричних досліджень обґрунтовано концепцію групової взаємодії, що спирається на уявлення про паралельні свідомі і несвідомі процеси групової динаміки, феноменологію архетипів, групових ритуалів, психологічних захистів тощо. Запропоновано методичний інструментарій регуляції внутрішньогрупової та міжгрупової взаємодії конфліктного характеру, а також додання напруженості, яка при цьому виникає. Особливу увагу приділено рольовій взаємодії та комунікації як виду взаємодіяння, розкрито механізми взаємодії членів групи залежно від їхнього соціально-психологічного статусу в групі.

Для науковців-психологів, викладачів психології закладів вищої освіти, студентів, фахівців у галузях соціальної роботи, освіти, управління соціальними процесами та політичного менеджменту.

УДК 316.614 : 316.45] : 37]](072)

ISBN 978-966-189-378-7

Видано державним коштом. Продаж заборонено

© Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2018
© П. П. Горностай, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка, Г. В. Циганенко,
Л. Г. Чорна, 2018

ЗМІСТ

Передмова	5
Розділ 1. Проблема групової взаємодії у соціальній психології (<i>П. П. Горностай</i>)	7
1.1. Різні підходи до вивчення групової взаємодії	7
1.2. Концепція групової взаємодії в малих групах: чинники свідомого і несвідомого	16
1.3. Паралельні процеси в групах як вияв несвідомого	24
1.4. Групова взаємодія в групах різного рівня.....	33
Розділ 2. Рольова взаємодія членів малої групи (<i>Л. Г. Чорна</i>)	41
2.1. Структура рольової взаємодії та чинники її регуляції	41
2.2. Від великої умовної до малої реальної групи: психологізація рольової взаємодії	50
2.3. Емпірична реконструкція моделей взаємодії	61
Розділ 3. Новостворена група: комунікація і взаємодія (<i>О. Л. Корбанова</i>)	82
3.1. Рольова комунікація в новоствореній групі.....	82
3.2. Свідомі і несвідомі процеси взаємодії в новоствореній групі	94
3.3. Психологічні особливості рольової комунікації в новостворених групах	106
3.4. Комунікативно-рольове моделювання як засіб регуляції взаємодії в новостворених групах	116

Розділ 4. Гендер як чинник групової взаємодії (О. Т. Плетка)	122
4.1. Гендерно зумовлена взаємодія в малій групі: особливості вияву.....	122
4.2. Взаємодія в гомогенних і гетерогенних групах	135
4.3. Характеристика гендерно зумовленої взаємодії	147
Розділ 5. Свідоме і несвідоме в конкурентно-конфліктній взаємодії між групами цивільних і військових (Г. В. Циганенко)	164
5.1. Соціально-психологічний зміст конкурентної та конфліктної взаємодії між групами	164
5.2. Особливості конкурентно-конфліктної взаємодії між групами цивільних і військових	175
5.3. Проблемне поле конкурентно-конфліктної взаємодії між групами цивільних і військових	190
5.4. Способи регуляції стресових станів у процесі міжгрупової взаємодії	206
Післямова	216
Література	217
Додатки	238
<i>Додаток 1. Арт-терапевтична комплексна методика «Груповий портрет»</i>	238
<i>Додаток 2. Анкета для вивчення особливостей гендерно зумовленої взаємодії</i>	241

ПЕРЕДМОВА

В умовах реформування освіти, утвердження нових відносин у суспільстві особливо важливо враховувати вплив як свідомих, так і несвідомих чинників групової взаємодії в різноманітних соціальних групах, зокрема тих, які належать до суб'єктів освітнього процесу. Реалії сучасного соціального життя ставлять на порядок денний здійснення наукових розробок, що висвітлювали б особливості гармонійної або деструктивної взаємодії членів малих груп та відображали ці процеси на рівні міжособових і суспільних процесів.

Групова взаємодія належить до дуже важливих аспектів функціонування малих груп і водночас до найменш досліджених проблем організації освіти. Від ефективності внутрішньогрупової і міжгрупової взаємодії в малих групах залежить не лише соціально-психологічний клімат, а й ефективність функціонування соціальних структур різного рівня та соціального середовища в цілому, а також повноцінна самореалізація особистості як члена малої групи. Врахування закономірностей групових процесів сприяє підвищенню ефективності функціонування малих груп освітнього середовища.

Пропонована вашій увазі колективна монографія присвячена вивченню глибинних процесів у малих групах, свідомих і несвідомих чинників групової взаємодії, розуміння якої базується на уявленні про групове психологічне поле як модель групової психіки. У роботі висвітлюються результати дослідження особливостей групової взаємодії в групах різного типу: навчальних, психотерапевтичних, гомогенних і гетерогенних за гендерним складом, новостворених і давно сформованих, що стабільно функціонують. Особливу увагу приділено рольовій взаємодії та комунікації, розкрито механізми взаємодії членів групи залежно від їхніх соціально-психологічних статусів у цій групі. Обґрунтовано концепцію групової взаємодії, яка спира-

ється на уявлення про паралельні свідомі та несвідомі процеси групової динаміки, феноменологію архетипів, групових ритуалів, психологічних захистів тощо. Розроблено методичний інструментарій регуляції конфліктної взаємодії в групі та між групами, а також долання напруженості, що може виникати в процесі такої взаємодії.

Проблематика монографії має також велике значення для соціальної практики, оскільки сприяє вирішенню гострого й актуального соціального завдання щодо створення умов для гармонійної взаємодії в групі її членів та формування соціально зрілої особистості.

Над монографією працював колектив авторів, а саме: доктор психологічних наук, професор П. П. Горностай (1-й розділ, передмова, післямова), кандидати психологічних наук, старші наукові співробітники Л. Г. Чорна (2-й розділ) та Г. В. Циганенко (5-й розділ), кандидат психологічних наук О. Л. Коробанова (3-й розділ), молодший науковий співробітник О. Т. Плетка (4-й розділ).

Автори висловлюють подяку всім, хто допомагав у підготовці монографії до друку, та сподіваються на подальшу плідну співпрацю.

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМА ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СОЦІАЛЬНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

1.1. Різні підходи до вивчення групової взаємодії

Групова взаємодія – одне із ключових понять соціальної психології груп, оскільки описує широкий спектр процесів і станів, у яких перебувають групи різної величини, спрямування, рівня розвитку тощо. Дуже важливими є теоретичні та прикладні аспекти цієї проблематики, що стосуються групової взаємодії між індивідуальними та груповими суб'єктами освітнього процесу. Проблема групової взаємодії не є абсолютно новою для вітчизняної та світової психологічної науки, але багато її аспектів залишаються недостатньо розробленими в сучасній соціальній психології [Десев, 1979; Робер, 1988; Семечкин, 2005; Сидоренков, 2011]. Існує досить високий попит на дослідження закономірностей групових процесів, на розроблення теоретичних концепцій та моделей, що стосуються різних рівнів психічного.

Найменш досліджено наразі підходи, що базуються на моделі групової психіки і пов'язані з уявленнями про групову свідомість і групове несвідоме. А проте саме глибинні процеси в малих групах є надзвичайно важливими чинниками не лише групової взаємодії, а й функціонування малих груп у цілому. Групові психологічні явища, особливо неусвідомлювані або недостатньо усвідомлювані, відіграють велику роль у процесах групової динаміки. Вони істотно впливають на соціально-психологічний клімат малої групи і водночас погано піддаються контролю та корекції через свою латентну природу й прихованість від свідомості.

Є багато підтверджень щодо існування феноменів групової свідомості та групового несвідомого, які породжуються взаємодією індивідуальних психік членів малої групи. Оскільки вони вивчені переважно на феноменологічному рівні, досить актуальним є розкриття закономірностей функціонування цих явищ, зокрема пов'язаних із внутрішньогруповою та міжгруповою взаємодією в малих групах. Відтак спробуємо проаналізувати різні підходи до вивчення групової взаємодії – переважно під кутом зору групових психологічних феноменів та закономірностей, які лежать в основі їхнього функціонування. В узагальненому вигляді вони можуть стати вагомим складником теорії групового несвідомого, що перебуває у фокусі наукових інтересів колективу авторів цієї монографії.

У груповій психіці (яка складається з групової свідомості і групового несвідомого) умовно виділяють три рівні феноменів: інтрапсихічні, інтерпсихічні та метапсихічні – і відповідно до них – три рівні закономірностей, механізмів, моделей тощо. Для інтрапсихічного рівня групової психіки ключовим поняттям є *групова ідентичність* [Психологія..., 2014]. Інтерпсихічний рівень досліджує пов'язані з функціонуванням соціальних суб'єктів явища, які можуть бути різного масштабу – від особистості до великих груп; тут ключовим поняттям є *групова взаємодія*. На метапсихічному рівні можна виділити такі поняття, як групові стереотипи, упередження, міфи, групові символи, групові настановлення, групові захисні механізми; вони є свого роду продуктами групової психіки – *груповими феноменами*.

З-поміж величезної кількості психологічних теорій і концепцій, що послуговуються поняттям «групова взаємодія», ми віддали перевагу тим, які або безпосередньо спираються на поняття «групова психіка», або використовують близькі до нього поняття та концепції.

Говорячи про групову взаємодію, не можна залишити без уваги *теорію групової динаміки*, розроблену Куртом Левіном [Левин, 2000; 2001] та його послідовниками. Термін «групова динаміка» К. Левін увів в ужиток для опису процесів, що відбуваються в соціальній групі під час її життєдіяльності – з моменту утворення і до моменту розпаду. Процеси групової динаміки ґрунтуються на доцентрових і відцентрових силах, що діють усередині цих груп і між ними та приводять до розвитку і зміни самих груп у цілому та людських стосунків у них.

Великий внесок у розвиток теорій групової взаємодії, а саме тих аспектів, що пов'язані з груповими психічними феноменами (насамперед з груповим несвідомим), зробила групова психотерапія. Цей напрям психотерапевтичної практики (а також наукової теорії) активно розвивався переважно в рамках двох підходів: психоаналітичного спрямування (групового психоаналізу) і гуманістичної групової психотерапії (зокрема психодрами, методів дії тощо).

Груповий психоаналітичний підхід дуже активно використовує *теорію об'єктних відносин*, одним з авторів якої є Мелані Кляйн [2010]. Згідно з цією теорією психіка складається з елементів, узятих із зовнішніх, первинних аспектів функціонування інших людей. Зокрема, розглядається прагнення до взаємин як основна інтегративна сила людської поведінки, а «взаємини» певним чином перегукуються з поняттям «взаємодія», і це відбувається завдяки процесам інтерналізації. Така модель психіки пояснює психічні функції під кутом зору відносин між різними інтерналізованими елементами.

Один із послідовників М. Кляйн – Вілфред Біон – розглядав процеси в групі або як гармонійні, або як патологізовані. Група зазвичай перебуває між двома полюсами – параноїдно-шизоїдним і депресивним, причому депресивний вважається позитивним станом. Відповідно група може існувати у двох формах: як робоча група (*work group*) і як група базових передумов (*basic assumption group*). *Робоча група* зорієнтована на сприйняття реальності, здатна вести діалог, витримувати фрустрацію і розв'язувати проблеми, зумовлені специфічними конфліктами: між бажанням злитися з групою і прагненням незалежності від неї; між групою та учасником; між робочою групою і групою базових передумов. *Група базових передумов* замість того, щоб бути в контакт з реальністю (як робоча група), використовує цілу низку захистів від примітивних емоційних переживань і може існувати в трьох основних формах: як «група залежності», як «група боротьба-втеча», як «група утворення пар» [Біон, 2008].

Особливий інтерес становить внесок Зигмунда Фулкса, згідно з концепцією якого в групі виникає нова психологічна реальність – «*групова душа*» («*psyche group*»). Автор увів в ужиток поняття «матриця», маючи на увазі при цьому комунікаційну мережу, тобто гіпотетичну систему комунікативних зв'язків і відносин у конкретній групі. Вона може бути не тільки міжособистісною, а й трансособис-

тісною і надособистісною. Окремі учасники, як нейрони в нервовій системі, є лише вузловими точками всередині певної структури. Це положення перегукується із загальним уявленням Фулкса про людину як вузлик у мережі міжособистісних відносин. Аналітична група відтворює матрицю, в якій розвивається особистість. У групі актуалізуються дві основні проблеми соціального життя: врегулювання відносин людини з іншими людьми і з групою в цілому, а також відносин групи і психотерапевта. Ці проблеми можна порівняти з проблемами дитини, яка налагоджує відносини з навколишнім світом, з матір'ю, яка для дитини є і людиною, і символом, а пізніше – пристосовується до тристоронньої, «едипової» ситуації, до існування батька, його присутності, статусу і значення [Foulkes, 1986].

Комунікаційна мережа З. Фулкса може набувати як конструктивних, так і деструктивних, або зляканих, форм. До зляканих матриць відносять типи, які дістали такі метафоричні назви: «Павутина», «Лабіринт», «Рибальська сітка», «Пташина клітка», «Матриця, що розпадається» (які втілюються в таких формах: «вузол», «закручений клубок», «розрив», «транспортний затор», «гребля», «агітація і пропаганда» тощо). Виділяють такі специфічні фактори груп-аналітичного процесу, що сприяють поглибленню і збагаченню комунікації: «феномен дзеркала», «феномен конденсатора», фактор «процесу обміну», фактор «поляризації», фактор «прогресивної комунікації», фактор «підтримки», фактор «згуртованості групи» [там само].

Взаємодію не можна уявити без процесів сприймання груповими суб'єктами одне одного. Цьому явищу присвячено цілий напрям соціальної психології, який називається «*соціальна перцепція*», тобто сприймання, спрямоване на розуміння і створення уявлення про себе, інших людей, соціальні групи та соціальні явища. Цей термін уперше запропонував 1947 р. Джером Брунер [Bruner, 1954] для опису соціальної обумовленості процесів сприймання. У радянській психології проблеми соціальної перцепції досліджували О. О. Бодальов та його послідовники [Бодальов, 1982; Межличностное..., 1981]. До механізмів соціальної перцепції відносять рефлексію, ідентифікацію, каузальну атрибуцію.

Так, під каузальною атрибуцією розуміють інтерпретацію поведінки партнера по спілкуванню шляхом висунення припущень про мотиви, наміри, емоції, причини поведінки, риси особистості та при-

писування їх партнеру. Чим більший дефіцит інформації про партнера по спілкуванню, тим більша ймовірність суб'єктивного трактування його поведінки внаслідок каузальної атрибуції. У результаті це може спричинити формування соціальних стереотипів, які призводять до спрощеного сприйняття інших людей і формування упередженого ставлення до представників різних соціальних груп, що впливатиме на взаємодію із цими соціальними суб'єктами [Kelley, 1973].

Гуманістичний підхід у галузі групової психотерапії пов'язують передусім з іменем його засновника Якоба Морено, який відомий ще й як автор методу *соціометрії*, що полягає у вивченні властивостей групи, її структури, групових процесів, соціометричного статусу тощо [Морено, 2001; Moreno, 1953]. Соціометрія, за Я. Морено, це не лише емпіричне вимірювання низки групових індексів, побудова соціометричної матриці, а й глибинна ідея, що спирається, зокрема, на концепцію «теле». У книжці «Хто виживе?» дослідник виклав основи соціометрії та соціодрами, спираючись на поняття «соціальна мережа» [Moreno, 1953]. В його розумінні воно відрізнялося від поняття «комунікаційна мережа» З. Фулкса і від сучасного поняття «соціальні мережі», якими є Facebook, Twitter та інші, хоча між ними є багато спільного.

Концепція «теле» – це глибинно-психологічна концепція явища, яке лежить в основі групових процесів, досліджених Морено. Власне, це модель групового несвідомого, де «початком» можна вважати парне несвідоме, яке виникає між двома людьми. Воно проявляється як певне притягання і відштовхування між індивідами, що відбувається не лише в комунікативному полі, а й у полі неусвідомлюваних аспектів взаємодії. Ми ще не знаємо, які механізми лежать в основі цього, але Морено використовує це явище і будує на ньому свої концепції соціометрії та соціодрами. Він писав: «Я визначив теле як фактор, відповідальний за зрослий ступінь взаємодії між членами групи, «за зрослу взаємність виборів, яка перевершує випадкову можливість». <...> Притягання, відштовхування та індиферентності, які ми виявляємо і які, таким чином, переходять від одного індивіда до іншого, мають соціально-фізіологічну опору, незважаючи на різноманітність факторів, які лежать в їх основі, а саме: страх, гнів, симпатія або складні колективні уявлення» [Moreno, 1953, p. 311–313].

Соціодрама – це метод, який спирається на всі ці міркування в практичній роботі з міжгруповими конфліктами. Конфліктна взаємодія може відбуватися в малих, середніх і великих групах людей, між етнічними, расовими, релігійними, політичними та іншими спільнотами. Метод дає змогу впливати на численні фактори соціальної напруженості (класові, міжетнічні, міжконфесійні тощо), його використовують для подолання негативних тенденцій групової динаміки, міжгрупових або внутрішньогрупових протистоянь і конфліктів, наслідків колективних травм тощо. У соціодрамі суб'єктом дії та психологічних змін є «група-як-ціле». Психолог працює з груповими темами, груповими ролями, груповими ідентичностями, груповими ідеологіями, стереотипами та упередженнями [Келлерман, 2004; Moreno, 1953; Sociodrama..., 2011].

Досліджуючи групові психічні феномени, ми не можемо залишити без уваги системний сімейний і трансгенераційний підходи, які охоплюють багато концепцій і парадигм сімейної психотерапії. Ідеться насамперед про такі теоретичні надбання, як теорія сімейних систем М. Боуена [Теория..., 2005] та концепція «сімейного сузір'я» Б. Хеллінгера [Хеллінгер, 2007]. З-поміж теорій і концепцій, що вивчають неусвідомлювані аспекти сімейної та родової взаємодії, можна виділити теорію неусвідомлюваної сімейної лояльності І. Бузормені-Надя [Boszormenyi-Nagy, 1984], концепцію сімейних повторень та «синдром річниці» А. А. Шутценбергер [2005], гіпотезу здатних знати (морфічних) полів (Б. Хеллінгер, Б. Ульсамер, Р. Шелдрейк). З ними перегукується концепція трансгенераційної передачі сімейної та родової інформації, зокрема – пов'язаної з колективними травмами [Шутценбергер, 2010; Volkan, 1997; Kellermann, 2000].

Поняття групового несвідомого ілюструють яскраві приклади в концепції сімейних міфів (Міланська школа сімейної психотерапії), а також у теорії життєвих сценаріїв Еріка Берна. На рівні групової психіки можна розглядати сімейні та культуральні сценарії. Досить цікавими є й інші досягнення транзакційного аналізу, зокрема теорія ігор як ігрової взаємодії, яка розкриває неусвідомлювані аспекти комунікації між людьми [Берн, 1988].

Наше дослідження базується також на інших теоріях та концепціях, які використовують поняття «групова взаємодія» в контекстах, що дозволяють говорити про закономірності «групової психі-

ки». Одна з них – теорія *соціальної ідентичності* Генрі Теджфела і Джона Тернера [Social..., 1996]. Згідно з цією теорією в основі соціальної ідентичності лежать процеси соціальної категоризації, тобто розділення соціальних об'єктів на такі, з якими особистість себе отожднює (ін-групи), і такі, що складають групи інших (аут-групи), а також процеси самокатегоризації, тобто віднесення особистістю самої себе до певної соціальної категорії чи групи. Соціальна ідентичність лежить в основі більшості групових процесів, таких як групова поляризація чи стереотипізація.

Ці ідеї набули подальшого розвитку в розробленій колективом лабораторії психології малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної та політичної психології НАПН України *теорії групової ідентичності*, що розглядається в концептуально-феноменологічному полі групової свідомості і групового несвідомого [Психологія..., 2014]. Основна ідея теорії полягає в тому, що становлення групової ідентичності особистості пов'язане з розвитком групи як групового суб'єкта власних соціально-психологічних процесів, у тому числі і групової взаємодії. При цьому мають значення свідомі і неусвідомлювані складники групових процесів. Чим більше група діє як єдине синергетичне ціле, тим більшого розвитку набуває групова ідентичність особистості, що є членом групи. Становлення групової ідентичності в малій групі не є лінійним процесом зростання від несвідомого відчуття емоційної прихильності до усвідомленої самореалізації себе як групового суб'єкта. Воно відбувається як чергування періодів групової статичності визначених стосунків у групі та періодів загострення групової динаміки, коли ідентифікації членів групи зазнають суттєвих змін.

Важливим джерелом у контексті наших досліджень є *реалістична теорія міжгрупового конфлікту* (Д. Кемпбелл, Дж. Бернард, У. Ньюком, М. Шеріф), яку можна вважати сучасним етапом розвитку теорій групової динаміки в контексті міжгрупової взаємодії [Кемпбелл, 1997, с. 82–93]. У радянській психології проблеми міжгрупової взаємодії дістали, зокрема, висвітлення в працях В. С. Агеева, які також безпосередньо стосуються описуваної нами проблематики [Агеев, 1990].

Отже, міжгрупова взаємодія – це сукупність соціально-психологічних явищ, які виникають між соціальними суб'єктами (об'єктами) – групами та їхніми частинами, спільнотами та більш

складними соціальними системами – і які зумовлюють їхню диференціацію, інтеграцію, конфліктну динаміку тощо.

Концепція *рольової взаємодії* як важливої форми групової взаємодії розкриває закономірності групової динаміки під кутом зору психології ролей. Групова динаміка безпосередньо пов'язана із соціальними ролями членів групи, з рольовою структурою груп та структурою рольової взаємодії між людьми: різноманітні ролі в групах (у тому числі ролі лідерів та аутсайдерів), а також їхні виконавці взаємодіють між собою, зумовлюючи динамічний процес розвитку групи, її функціонування – аж до можливого розпаду, трансформації, злиття з іншими групами тощо [Горностаї, 2007, с. 36–63].

Існує багато підтверджень на користь трактування групи як такого соціального об'єкта, що має властивості суб'єктності. Ці ідеї спираються на концепції *групового суб'єкта*, представлені в працях В. О. Васютинського [2005], А. В. Брушлінського [Психологія..., 2002], О. А. Донченко [2005], В. О. Татенка [1996] та ін. Структура груп тісно пов'язана з груповою суб'єктністю: згуртована мікрогрупа в соціальному середовищі малої групи поводить себе як окремий суб'єкт. Те ж саме можна стверджувати щодо груп вищого рівня. Ідея суб'єктності може бути обґрунтована в рамках моделі групового психологічного поля, що виникає в згуртованій групі й дуже інтенсивно працює. Особливо чітко це видно на прикладі малих груп, що досягли рівня *синергетичного* розвитку. Взаємодія між членами малої групи або відчуття ними одне одного можуть настільки зростати, що це важко пояснити звичайними процесами комунікації чи міжособистісної перцепції. Групове психологічне поле є характеристикою групи за аналогією з індивідуальною психікою, притаманною окремій особистості.

Ідеї групової суб'єктності тісно перегукуються з положеннями *теорії групової рефлексії* М. І. Найдьонова [2008], який порушує проблему групового суб'єкта і розглядає рефлексивне управління як чинник, що забезпечує повноту групового суб'єкта завдяки взаємодії, взаємопереходам та рефлексії інших групових суб'єктів – як усеєдині організації, так і ззовні. Одне з основних понять теорії – «рефлексивне управління», тобто взаємодія, що завжди відбувається на суб'єкт-суб'єктному рівні, а учасники цього процесу розглядаються як групові суб'єкти, здатні до високорозвиненої рефлексії.

З-поміж сучасних досягнень психології малих груп слід відмітити *мікрогрупову теорію* А. В. Сидоренкова [2010; 2011], у якій різними рівнями суб'єктів групової взаємодії є індивід, підгрупа, група, при цьому неформальна підгрупа вважається основною одиницею аналізу групової активності. Крізь призму неформальних підгруп і не включених у них членів аналізуються відносини між ними, групові та індивідуальні феномени та процеси.

Незважаючи на розмаїтість концепцій і теорій групової взаємодії, вони мають спільні риси. Зокрема, їх можна об'єднати в рамках *моделі групової психіки*. Її перевага в тому, що вона дає змогу розглядати дуже істотні чинники групової взаємодії, які належать до групової свідомості та групового несвідомого. Проте, слід зазначити, цей аспект проблем залишається одним з найменш розроблених. Досі не вистачає як теоретико-методологічних, так і практичних розробок, які б усебічно висвітлювали закономірності функціонування групових психічних феноменів.

Ці феномени можна об'єднати в межах поняття групового психологічного поля, яке досить вичерпно описується таким визначенням: «Щоразу, коли зустрічаються два або більше індивідуумів, виникає спільне неусвідомлюване поле, до якого вони належать і про яке, за визначенням, вони не знають. Це «поле» найкраще назвати «груповим несвідомим» [Molnos, 1998]. Ще одне визначення поняття групового несвідомого пов'язує цей феномен з витокami індивідуальної психіки: «Групове несвідоме є інтегрованим психосоматичним явищем, яке одночасно міститься в тілах індивідуумів, що належать до групи, і в просторі групи-як-цілого» [Singh, 2005, p. 16].

Усі ці міркування, а також закономірності неусвідомлюваних процесів, які аналізуються у вищезгаданих зарубіжних та вітчизняних теоріях і концепціях, ми використовуємо для дослідження внутрішньогрупової і міжгрупової взаємодії та розбудови нашого власного підходу до вивчення концептуально-феноменологічного поля групової свідомості та групового несвідомого.

1.2. Концепція групової взаємодії в малих групах: чинники свідомого і несвідомого

Щоб розкрити механізми та закономірності групової взаємодії в малих групах, автор цього розділу узагальнив результати включеного спостереження в навчально-терапевтичних групах, які проводилися з 2005 року (15 груп, понад 180 учасників, тривалість спостереження в одній групі – 350 і більше годин). На основі результатів дослідження було розроблено концепцію паралельних процесів, пов'язаних з груповими усвідомлюваними і неусвідомлюваними феноменами, встановлено закономірності їхнього перебігу навчально-терапевтичних груп. Зіставлення цих результатів із соціально-психологічною інформацією щодо інших груп, зокрема теоретичний аналіз та узагальнення результатів досліджень інших авторів, дало змогу поширити деякі закономірності на групи різних типів, окреслити гіпотези про аналогію з можливими процесами взаємодії в групах різного масштабу – аж до великих і глобальних спільнот.

Під груповою взаємодією ми розуміємо динамічну систему взаємовпливів, інформаційний та емоційний обмін, трансформацію структури та конфігурації групових суб'єктів, що супроводжуються виникненням групових психологічних феноменів. Ці процеси відбуваються завдяки системі різноманітних механізмів, що діють у полі групової свідомості і групового несвідомого.

Концепція групової взаємодії має розгалужений категоріально-термінологічний апарат, який охоплює низку понять. *Соціальна група* – одна з базових категорій; вона об'єднує велику кількість об'єктів, що класифікуються за рівнями: мікрогрупа (угруповання), мала група, середня група, велика група, глобальна група. *Соціальні (групові) суб'єкти* (вони ж є і *соціальними об'єктами* для зовнішнього спостерігача) – це поняття, певною мірою синонімічне до поняття «група», хоч і не повністю; воно є дещо ширшим й охоплює, крім індивідів (що не є групами), різноманітні соціальні структури та конфігурації, які можуть заходити у взаємодію.

Групова взаємодія – центральна категорія концепції. Умовно (за характером участі) можна розглядати такі рівневі різновиди групової взаємодії: 1) *міжособистісну* (між окремими особами, що належать до однієї групи); 2) *внутрішньогрупову* (між мікрогрупами

або іншими структурними частинами групи), що відбувається в межах більшої групи; 3) *особистісно-групову* (між особистістю та групою, до якої вона належить; наприклад, проблеми лідерства); 4) *міжгрупову* (між різними групами, що належать до однакових рівнів організації); 5) *міжгрупову* (між групами, що належать до різних рівнів організації); 6) *змішану* (таку, що припускає взаємодію трьох чи більше суб'єктів різних рівнів організації).

Концепція групової взаємодії стоїть в одному ряду з найбільш відомими узагальненнями, зокрема з теоріями *групової динаміки* [Левин, 2000; 2001]. Попри чимало спільних ознак існують відмінності між поняттями «групова взаємодія» і «групова динаміка». По-перше, у нашій концепції групова динаміка, що характеризує будь-які зміни в конфігурації групи та її соціометричній структурі [Морено, 2001], доповнюється поняттям *групової статички*, що пов'язана з різними видами рівноваги. По-друге, групова взаємодія описує ширше коло процесів у групі, що охоплюють особисті стосунки в групі, діяльнісні (навчальні) відносини і проблеми, метарівень («зовнішні» щодо групи проблеми).

Групова рівновага. Є дві основні форми рівноваги в групі – динамічна і статична. У разі *динамічної рівноваги* переважають свідомі (відносно контрольовані) чинники взаємодії, у групі відбувається досить ефективний *інформаційний та емоційний обмін*, вона може розвиватися і вирішувати різноманітні завдання, що виникають у процесі її життєдіяльності. У випадку *статичної рівноваги* переважають неусвідомлені чинники, витіснені компоненти взаємодії, що супроводжується зростанням у групі напруженості, яка не може бути знятою через порушені процеси обміну. Статична рівновага, як правило, виявляється нестійкою і порушується сплесками динамічних процесів. Енергія групи переводиться з вирішення завдань її життєдіяльності на психологічні стосунки в групі, які можуть суттєво загострюватися і стрімко змінюватися. Ці два види рівноваги певною мірою відповідають двом формам, у яких може існувати група згідно з теорією У. Біона: як «робоча група» і як «група базових передумов» [Біон, 2008].

Рівновага в соціальній системі формується внаслідок виникнення певної *соціальної дистанції* між соціальними об'єктами (груповими суб'єктами), що утворюють дану систему. Цю дистанцію можна розглядати як певну сукупність вимірів, що утворюються

завдяки *соціометричній, когнітивній та емоційній близькості* (closeness) об'єктів. У даному контексті це поняття не слід плутати з близькістю в розумінні інтимності (intimacy).

Близькість формується, підтримується і змінюється, коли між соціальними об'єктами (груповими суб'єктами) виникають сили *притягання* (attractions), *відштовхування* (repulsions) або ж коли дія цих сил не виявляється (indifferences). Уперше ці поняття використав Я. Морено для опису явища «теле» між індивідами [Moreno, 1953, р. 311–318]. З певними уточненнями їх можна екстраполювати на групові об'єкти (суб'єкти) всіх рівнів. Поняття близькості передбачає наявність групових меж, які у змістовому аспекті можуть поділятися на предметно-когнітивні, соціометричні та емоційні.

Групове ставлення. Одним з важливих чинників групової взаємодії є взаємне ставлення (або в ширшому сенсі – відношення) її учасників одне до одного. Під «учасником» тут слід розуміти не лише індивіда, а й будь-якого іншого соціального суб'єкта (в тому числі і групового). Можна виділити три категорії таких ставлень:

1. *Ставлення до інших учасників* (симпатії, антипатії, феномен «теле» тощо); серед неусвідомлюваних компонентів одним із найбільш важливих є *перенос*, що зумовлює емоційне ставлення, не пов'язане з реальними подіями і вчинками.

2. *Ставлення учасника до групи*, до якої він належить (лояльність, довіра тощо); серед неусвідомлюваних компонентів – *незрима лояльність* [Boszormenyi-Nagy, 1984]; сюди можна віднести і ставлення групи до індивіда, прийняття його групою і похідні від цього відчуття безпеки, довіри, сприятливий емоційний клімат тощо.

3. *Ставлення до себе як учасника групових процесів* (лідерство, влада, конкуренція тощо); серед неусвідомлюваних компонентів – потреба у визнанні, прихильності тощо, підсилена невпевненістю (аж до комплексу меншовартості, який можна розглядати не лише на рівні індивіда, а й на рівні малих, середніх і навіть великих груп). У ході соціометричного змагання учасник прагне досягти визнання його групою в трьох можливих статусних ролях: *лідер, зірка, авторитет* (або в їх поєднанні).

Групові межі. Модель групових меж є однією з базових у концепції групової взаємодії в малих навчально-терапевтичних групах. Вона пов'язана з уявленнями про взаємозв'язок між структурою групи та ідентичністю, про структуру групової ідентичності в малих

групах і може бути узагальненою поняттям *межі ідентичності* [Психологія..., 2014, с. 24–26; Social..., 1996, р. 70–71]. *Зовнішні межі* (між групою і зовнішнім *соціальним середовищем*) є умовою існування групи в соціумі, а внутрішні – умовою життя самої групи і водночас – причиною можливих ускладнень внутрішньогрупової взаємодії. *Внутрішні межі* (між угрупованнями, між груповими ролями, між груповими цінностями) виконують різні функції – від збереження внутрішньогрупової структури, цілісності групи та мікрогруп до фіксації групових стереотипів та упереджень, які заважають розв’язанню групових та індивідуальних психологічних проблем. Умовно внутрішні межі можна провести між багатьма груповими феноменами. До внутрішніх меж відносять також *особистісні межі* учасників групової взаємодії (між особистістю і малою групою як середовищем, у якому вона перебуває), що є умовою збереження особистісної автономності.

Порушення, руйнування, деформація або тиск на межі групи спричиняють різноманітні динамічні процеси, зокрема активізацію *групових захисних механізмів* як неусвідомлюваних чинників групової взаємодії. Власне, механізми психологічного захисту в такому випадку спрямовані переважно на збереження ідентичностей різних форм і рівнів.

Емоційний стан групи. Ще одним поняттям нашої концепції є емоційний стан групи. Під цією груповою характеристикою розуміють не просто емоції учасників, не суму їхніх емоційних станів (чи рівнодійну емоційних процесів), а особливе емоційне явище в «групі-як-цілому», яке стає відносно самостійним і незалежним від емоцій окремих індивідів і здатним справляти зворотний вплив на їхні почуття та емоції. Емоційний стан групи передбачає взаємний емоційний обмін у системі «індивід-група», визначає етап і характер групової взаємодії (динаміки-статики), її інтенсивність, рівень усвідомлення і розуміння того, що відбувається в групі.

Групова напруженість – поняття, похідне від поняття «емоційний стан групи», що характеризує ситуацію групової статики у формі нестійкої рівноваги з переважно негативним емоційним забарвленням. Свідчить про порушення балансу між усвідомлюваними і неусвідомлюваними, між відносно вільними і стримуваними (витісненими) груповими емоціями у бік неусвідомлюваних і витіснених.

Причиною сплеску групової динаміки можуть бути емоційні стани (насамперед негативні) як реакції на те, що відбувається в групі, на передбачуваний напад на себе чи порушення власних меж. Основними груповими емоціями, що впливають на перебіг групової взаємодії, є *страх, агресія, радість*. Проте групі властиві практично всі емоційні стани і процеси, притаманні людині. Так, група може переживати сум, горе, скорботу (особливо як наслідок групових травм); вона може відчувати образу, провину, сором. Ці почуття дуже неприємні, і зазвичай вони витісняються або трансформуються в результаті дії групових захисних механізмів (наприклад, перетворюються на агресивний захист).

Поняття емоційного стану групи слід відрізнити від поняття *соціально-психологічного клімату групи* (колективу). Останнє поняття визначає більш стійку характеристику групи та групових стосунків. Емоційний стан групи – це ситуаційна характеристика саме групової взаємодії, яка описує те, що відбувається з групою «тут-і-тепер», і може швидко змінитися під впливом зовнішніх і внутрішніх детермінант. Узагалі, емоційне життя групи – це та сфера, яка найбільш чутлива щодо будь-яких зовнішніх стимулів і є «енергетичною основою» групової взаємодії. Разом з тим вона є водночас дже-релом і фокусом дії захисних механізмів у групі.

Структура групи. Групова взаємодія тісно пов'язана з соціометричною структурою та її змінами і певною мірою визначається груповими ролями учасників. У цьому – розвиток *концепції локо-метрії* Я. Морено [2001, с. 58–61]. Позиції особистості в групі можуть бути різними – залежно від характеру взаємодії та індивіду-альних характеристик саме цієї людини (хоча до згаданих чинників ця позиція не зводиться).

Ми виділили сім основних статусних ролей у групі, які об'єднали за соціометричним статусом у три категорії. До найвищої категорії належать три статусні ролі, що становлять, власне, групову еліту: *лідер* групи – людина, що може очолити активність групи, організувати її та повести її членів за собою; *зірка* – людина, якій симпатизують більше, ніж іншим; *авторитет* – людина, думка якої найбільш вагома для людей, референтна. Середня категорія стосується внутрішньої структури та внутрішніх меж малої групи і поєднує дві статусні ролі: *пасивний середнячок* – проміжна позиція між зіркою та аутсайдером; *середнячок (член угруповання)* – людина,

значуща для мікрогрупи всередині малої групи і для якої ця мікрогрупа є референтною. Найнижча категорія включає індивідів, що перебувають на іншому, ніж групова еліта, протилежному полюсі соціометричної ієрархії: *емоційно нейтральний аутсайдер* – людина, що перебуває на периферії соціометричної структури групи, є зовсім непомітною і не виступає ні позитивним, ні негативним емоційним подразником; *емоційно негативний аутсайдер* (цап-відбувайло) – антипод зірки; він не є аутсайдером у звичному розумінні слова, адже концентрує на собі негативну емоційну енергію групи.

Звичайно, ці ролі можуть і комбінуватися. Особливо цікаво, коли поєднуються ролі «лідера», «зірки» й «авторитета» в одній особі. Прикладом можуть бути видатні організатори, суспільні діячі, політичні лідери. Але в цьому може критися і велика загроза. Наприклад, в особі диктаторів, як правило, ці ролі не просто збігаються, а й яскраво виражені, що стає причиною їх фанатичного обожнювання. Скажімо, демократичний лідер може чимось не подобатись, а тоталітарний завжди має бути харизматичним. Якщо не вистачає природної харизми, вона обов'язково повинна створюватися штучними способами.

Еволюція групи. Одним з аспектів теорії групової взаємодії, спільним певною мірою з теоріями групової динаміки, є вивчення еволюції групи. Її можна порівняти з віковим розвитком людини (який умовно можна поділити на «дитячий», «підлітковий» і «дорослий» періоди). Загострення проблем групової динаміки відбувається приблизно на межі першого і другого років існування групи (щось подібне до «підліткової кризи»). Найбільш помітно це виявляється в терапевтичних групах [Витакер, 2006], проте згадані закономірності простежуються і в інших соціальних структурах, особливо тих, де велике значення має рівень розвитку групового несвідомого.

Кризи групової взаємодії можуть відбуватися як за наявності, так і за браку рівноваги в групових процесах. Наявність рівноваги не означає, що процес функціонування групи буде спокійним і продуктивним. Баланс усвідомлених і неусвідомлених чинників взаємодії (або брак такого балансу) є показником проблемності групи (етапу розвитку групи). Про проблемність свідчить стрімке підсилення неусвідомлених компонентів групової психіки (за рахунок витіснених складових, які сприймаються як небезпечні для групи), що супроводжується зростанням групової напруженості. Це відбувається, як

правило, у стані статичної рівноваги. На початковому етапі кризи група утримується в стабільному стані (енергія групи витрачається на витіснення негативного когнітивного та емоційного матеріалу, а не на подолання суперечностей). В умовах статичної рівноваги накопичується значна психічна енергія, пов'язана переважно зі сферою несвідомого; ця енергія може призвести до вибуху емоцій у групі, її розпаду тощо.

Причиною посилення динамічних процесів можуть бути загальне невдоволення лідером групи чи процесом; опір; зміна складу, конфігурації групи чи групових меж, що викликає емоційні реакції; закономірності соціальної перцепції; психологічні ігри; переноси (трансфери) учасників одне на одного і на лідера; конкуренція членів групи між собою і з лідером. Механізм, що лежить в основі процесів групової динаміки в цих випадках, також може бути пов'язаний зі змінами структури емоційної близькості між членами групи. Може бути і навпаки: загострення динамічних процесів активізує групові переноси і контрпереноси, які в процесі життєдіяльності групи (наприклад, підтримання терапевтичних стосунків) можуть як призводити до емоційних конфліктів, так і уможливлувати прогресивні трансформації в процесі групового та особистісного розвитку.

Групова перцепція. Загострення групової взаємодії часто спричинюється групувою перцепцією, яка проявляється переважно в спотвореному сприйманні різними груповими суб'єктами одне одного, відхиленні від реальності, у порушенні, наприклад, балансу між процесами формування «образу ворога» та «ідеалізацією» окремих суб'єктів [Бодалев, 1982; Межличностное..., 1981; Bruner, 1954]. З-поміж різних форм групових захисних механізмів, про які вже говорилося, найбільш цікавими причинами збурення групової динаміки в нашому контексті є *психологічні (транзактні) ігри* [Берн, 1988]. Вони – яскравий приклад неусвідомлюваних процесів, істотний чинник якісних і кількісних особливостей внутрішньогрупової взаємодії.

Перебіг групової взаємодії. Групова взаємодія в малих (зокрема навчально-терапевтичних) групах є складною системою різноманітних процесів, які закономірно супроводжують усі етапи життя групи (від створення до розпаду). Особлива роль належить неусвідомлюваним груповим явищам, що притаманні всім формам та елементам взаємодії і без яких не може існувати група будь-якого рівня і спрямування. Ці неусвідомлювані чинники можуть ставати як ве-

ликими ризиками, так і істотними ресурсами розвитку групи й особистості в групі.

Окрема особистість може стати «каталізатором» групових процесів, з різних причин (суперництво з лідером, перенос на лідера тощо), провокуючи групову динаміку в малій групі. Так, негативна оцінка кимось іншого члена групи, формального лідера (наприклад, тренера), якоїсь дії, рішення, групової події чи значущої для групи (або окремих її членів) цінності може спричинити явну або приховану емоційну реакцію, що призведе до зміни структури емоційної близькості між членами групи. Це потребує перегрупування симпатій і антипатій у групі (наприклад, у разі виникнення вторинних образ), що може стати причиною різноманітних проєкцій і досить болісних динамічних процесів. Групову динаміку може провокувати і група як груповий суб'єкт.

Виходом з такої ситуації може бути трансформація статичної рівноваги в динамічну за рахунок переведення частини неусвідомлених компонентів на свідомий рівень шляхом проявлення психологічних ігор, обережного зняття групових захисних механізмів, безпечного вивільнення заблокованих емоцій і завершення емоційних процесів (наприклад, з використанням психодраматичних технік «обміну ролями» та «порожнього стільця»). При цьому використовується багато засобів – від групової дискусії до методів дії (наприклад, соціодрами).

Існує ще чимало нерозв'язаних проблем, які можуть стати предметом подальших досліджень і в перспективі сприяти створенню соціально-психологічної теорії групової взаємодії. Зокрема, ще не зовсім зрозуміла соціально-психологічна природа сил відштовхування і притягання, які лежать в основі групової динаміки й статички на різних ієрархічних рівнях і зумовлюють групову взаємодію. Невизначеною залишається характеристика простору «групи-як-цілого», в якому функціонують групова свідомість і групове несвідоме. Не до кінця зрозуміло, яким чином у цьому соціальному просторі перетинаються властивості фізичного простору, інформаційного простору та уявного простору суб'єктивного світу людей. Не з'ясовано, як пов'язані між собою властивості цих просторів і групового психологічного поля. Адже поняття «простору взаємодії» залишається певною мірою метафоричним, що також є проблемою, яка потребує свого розв'язання.

Серед неусвідомлюваних феноменів групової взаємодії, які потребують нових досліджень, можна назвати: групові сценарії та психологічні ігри, групові захисні механізми, групові емоційні стани (зокрема групові настрої, групова напруженість). Уже напрацьовані в цьому ключі результати свідчать про те, що описані гіпотези і моделі є досить плідними, а сама проблема – досить актуальною і перспективною для подальшого дослідження.

1.3. Паралельні процеси в групах як вияв несвідомого

У колі наших інтересів завжди були неусвідомлювані чинники групової взаємодії, які не спостерігаються безпосередньо, але впливають на групові процеси досить істотно, іноді – вирішальним чином. У цьому контексті одним із найбільш цікавих феноменів групової взаємодії можна вважати так звані *паралельні процеси*, тобто психологічні процеси, які не прямо відповідають видимій частині взаємодії, а сховані в підлозжі групового життя. На відміну від традиційних параметрів групової динаміки і відповідних дій учасників, які можна досліджувати безпосередньо, вони, немовби підводні течії, часто мають зовсім інше спрямування, ніж видимі мотиви, симпатії чи антипатії, усвідомлювані емоції та почуття.

Паралельні процеси важко досліджувати емпірично, адже вони не просто перебувають переважно в зоні неусвідомлюваної реальності, а й часто маскуються під інші процеси та стани, їхні складові поєднуються з видимими елементами групового життя, стаючи непомітними, майже ефемерними. А проте ми спробували дослідити паралельні процеси в навчально-терапевтичній групі, зіставити закономірності їхнього перебігу із сучасними теоріями паралельних (дуальних) процесів, виявити специфічність паралельних процесів як неусвідомлюваних чинників групової взаємодії, окреслити вияви їхнього функціонування в групах різного рівня. Емпіричною основою дослідження стало включене спостереження в навчально-терапевтичних групах, про які йшлося вище. Концепція паралельних процесів є окремою, відносно самостійною складовою теорії групової взаємодії в малих групах.

До вивчення проблеми паралельних процесів у групі нас спонукали колізії психотерапевтичної практики, коли в навчально-терапевтичній групі процеси групової динаміки раптом стають некеріваними, коли значна кількість учасників вдається до групового переносу на лідера або різко актуалізуються індивідуальні психологічні проблеми, які поєднуються в спільну групову тему. Окремі переноси зливаються в суцільний процес, який не просто виходить за межі індивідуальної взаємодії, а створює особливу, паралельну реальність навчально-терапевтичного процесу, перетворюючи колектив на агресивну юрбу «підлітків» або на групу образених, замкнутих у собі «дітей».

Ідея паралельних, або подвійних, процесів у психології існує давно, вона спирається на уявлення про психіку як два рівні відображення світу – свідомий і несвідомий. Одним із перших, хто запропонував розглядати два різних види мислення: асоціативне і правильне міркування – був Вільям Джеймс [Dual...]. У 70–80-ті роки ХХ ст. когнітивна і соціальна психологія збагатилася низкою так званих *теорій подвійних процесів* (dual process theories), які розглядали закономірності процесів сприймання, розмірковування, стереотипізації, категоризації та судження. Цю проблему досліджували, зокрема, Р. Петті, Дж. Касіоппо, Дж. Еванс, О. Лізардо, С. Сломан, Д. Канеман, Чайкен та ін. [Evans, 2008; Lizardo, 2016; Chaiken, 1999].

У своїй теорії Джонатан Еванс запропонував модель, де евристичні та аналітичні процеси утворюють загальний процес пізнання [Evans, 2008]. У теорії Річарда Петті і Джона Касіоппо розглядалася імовірнісна модель суджень [Dual...]. Теорія Джошуа Гріна, що належить до сфери психології моралі, розкривала процес утворення моральних суджень, які формуються в результаті взаємодії двох когнітивних підсистем: емоційної (що базується на інтуїтивних та інстинктивних реакціях) і раціональної (що заснована на свідомих і контрольованих міркуваннях) [Greene, 2007].

Важливим напрямом розвитку теорій подвійних процесів стало дослідження соціальних стереотипів, упереджень, забобонів, насамперед їхніх свідомого і несвідомого рівнів та взаємодії. Не менш цікавою є теорія керування страхом смерті, що розглядає два рівні психологічних захистів людини – дальній (неусвідомлюваний) і ближній (усвідомлюваний) [Pyszczynski, 1999]. Дослідників цікав-

лять також процеси формування звичок, закономірності економічної поведінки тощо.

Природничо-науковою базою численних досліджень, що вивчають подвійні процеси, стали експерименти на основі функціональної магнітно-резонансної томографії. Вони виявили, що в мозку людини одночасно відбуваються фізіологічні процеси, які пов'язані з різними рівнями описуваних вище явищ і за які відповідають різні ділянки головного мозку, включаючи і міжпівкульну мозкову асиметрію. Так, у випадку моральної дилеми відбувається складна взаємодія між цими системами, а прийняття рішення здійснюється на основі синтезу дії великої кількості чинників. Якщо в людини є порушення вентромедіальної префронтальної кори головного мозку, відбувається дисоціація між емоційними та раціональними процесами прийняття рішень і внаслідок цього вона може демонструвати антисоціальні особистісні якості, аморальну поведінку тощо.

Існує багато інших наукових розробок, які неможливо проаналізувати в короткому огляді. Досліджувані в них явища можна об'єднати спільними назвами: «подвійні (дуальні) процеси», «подвійна обробка (процесинг) інформації», «паралельний процесинг». В англійській літературі вони відповідно називаються «dual process», «dual processing», «parallel processing».

Поняття паралельних процесів у психології використовується і для явищ, які належать до зовсім іншої галузі – царини психотерапії. Одна з таких теорій описує взаємодію між супервізором і психотерапевтом у процесі клінічної супервізії [Бусьгіна, 2015; Сажерт, 2011; Doehrmann, 1976; Jacobsen, 2005; Watkins, 2016]. «Паралельний процес», що реалізується між ними, полягає у відтворенні взаємодії, яка попередньо відбувалася між клієнтом і психологом, у нових умовах – під час взаємодії між психологом і супервізором.

Явище паралельного процесу в супервізії вперше було описано ще в 50-ті роки ХХ ст. В його основі лежить неусвідомлюване отожднення психолога або психотерапевта зі своїм клієнтом (пацієнтом), проблема якого виноситься на супервізію. Пізніше цей підхід було поширено на інші психотерапевтичні відносини [Formica, 2009; Schaffer, 1984], зокрема ті, у яких задіяно явища *переносу* і *контрпереносу* [Grey, 1987]. У роботі Сверкера Беліна аналізуються паралельні процеси, які відбуваються під час роботи із психотичними пацієнтами [Belin, 1993]. У деяких сучасних дослідженнях поняття

«паралельні процеси» розглядається в контексті дії захисного механізму *проективної ідентифікації* [Mendelsohn, 2012] і поширюється також на неклінічні аспекти міжособової та групової взаємодій, наприклад навчання [Sachs, 1976], особистісне зростання [Vidakovic, 2008] чи організаційні відносини [Hakeem, 2010; Stevenson, 2010].

Проте проблема паралельних процесів у науковій літературі далеко ще не вичерпана. У вітчизняних та російських джерелах наразі трапляються лише поодинокі публікації на цю тему [Бусыгина, 2015; Никоненко, 2008]. Однією з найменш розроблених тем є паралельні процеси в групах як відображення неусвідомлюваних чинників групової взаємодії. Психологічна практика тут дещо випереджає теорію, даючи науковцям матеріал переважно з галузі групового психоаналізу (гіпотези про групове несвідоме), психодрами та інших методів дії (концепція «теле»), системної сімейної терапії (гіпотеза «здатного знати поля» та синдром сімейних повторень).

Як поводитьися група, в якій починаються явища, які ми назвали «паралельний процес»? Зовні це виглядає так, немовби всередині групи існує інша група, що складається з тих самих членів, але поводитьися інакше. Група неначе перебуває одночасно у двох реальностях. Ця «друга» реальність (паралельний груповий процес) може відображати глибший, неусвідомлюваний пласт групового життя, який через певні причини актуалізувався і перейшов з латентного рівня на явний.

Групі в процесі функціонування доводиться постійно стикатися з необхідністю опрацювання (процесингу) певного психологічного матеріалу. Це події в групі і за її межами; групові завдання (професійні, навчальні тощо), які треба вирішувати; стосунки в групі; емоції та почуття, що виникають у груповому житті. Обсяг цього матеріалу може збільшуватися, привноситься, оскільки інша психологічна реальність – реальність учасників, що лежить за межами групи, у тому числі і їхній попередній досвід. Таке опрацювання дістало назву *психологічного метаболізму*.

Процесинг проблемного матеріалу завжди має відбуватися за участі свідомості (для групи це групова свідомість). Але вся інформація не може бути переведена на рівень свідомості. Часто свідоме опрацювання стає неможливим через високий рівень травми, неприпустимість певних речей (наприклад, емоцій) через стереотипи чи упередження, страх небажаних наслідків тощо. Неопрацьований

психологічний матеріал витісняється у сферу групового несвідомого і може довго перебувати в латентній формі. Паралельний процес виникає, коли витіснений матеріал актуалізується, частково переходить у зону свідомості і починає опрацьовуватись, але не прямо, а маскуючись під зовсім інші реальності, інших людей, інші стосунки.

Наприклад, якщо в групі виникає амбівалентне емоційне ставлення учасників (до групи, до лідера, до інших членів тощо), то позитивне ставлення усвідомлюється, а негативне, як правило, витісняється. У цьому випадку може виникати паралельний процес, у якому будуть реалізовуватися всі негативні стосунки. Вони можуть бути спрямовані не на того, хто є причиною цього ставлення, а на інші фігури (всередині групи або поза нею). Такий прийом давно використовують маніпулятори, які за допомогою образу ворога утримують свою владу над групою і знижують рівень групової напруженості. Це справедливо і щодо великих груп.

Паралельний процес, що виникає спонтанно (не провокується маніпулятором), також спрямований на зняття або зниження напруженості в групі, підвищення рівня групової безпеки (принаймні її відчуття), компенсацію витіснених негативних переживань. Коли негативне ставлення в групі забороняється (наприклад, є неприпустимим через моральні міркування), то групові суб'єкти не просто пригнічують його, а шукають якісь фігури для заміщення – інших групових суб'єктів, на які це ставлення можна спроектувати. Тут здійснюються процеси переносу і захисні механізми *проекції* та *проективної ідентифікації* (у різних співвідношеннях).

У психології ми маємо справу з різними видами паралельних процесів. В індивідуальній психології це насамперед процеси сприймання соціальної інформації, коли, наприклад, образ соціального об'єкта конструюється не лише на основі отримуваної ззовні інформації, а й з урахуванням соціальних стереотипів, упереджень тощо, у тому числі і створених інформаційною пропагандою. Існує немовби два плани сприймання, які можуть не лише відрізнитись, а й конфліктувати між собою. Можуть одночасно актуалізуватися різні рівні смислів (в однієї людини або в групі), наприклад суперечності між моральними і прагматичними мотивами (дуальні процеси в психології моралі).

Паралельний процес можна спостерігати у випадку *вікової регресії* (наприклад, у разі потрапляння в ситуацію ранньої травми),

коли людина одночасно є і дорослою, і немовби дитиною. Така ситуація може ефективно використовуватися у психотерапевтичному процесі. Сама наявність травми передбачає процес розщеплення психіки, коли частина досвіду, яку особистість не в змозі асимілювати чи піддати психічному метаболізму, починає існувати відносно автономно.

Таке розщеплення може бути в межах клінічної норми, а може набувати патологічних виявів. У психіатрії це називають *дисоціацією особистості*, що також можна вважати прикладом паралельного процесу, коли частина життєвого досвіду, пов'язана з травмою, «перетворюється» на автономну (паралельну) субособистість, яка поводить зовсім по-іншому, ніж це притаманно людині. Аналогічно паралельним процесом можна вважати *галюцинацію*, причина якої також лежить у неможливості хворобливої психіки опрацювати (метаболізувати) проблемний матеріал.

З тих же міркувань паралельним процесом можемо назвати *сновидіння* як форму неусвідомленого опрацювання психологічного матеріалу, з яким має справу людина. Більшість інформації, що обробляється у сновидінні, нормально метаболізується психікою людини, але деякі особливо проблемні аспекти не асимілюються і перетворюються у тривалий паралельний процес, що час від часу актуалізується в *повторюваних сновидіннях*.

Ще один приклад паралельного процесу на межі норми і патології – це *примари*, або *привиди*, які є породженням проблемного групового несвідомого [Шутценбергер, 2005, с. 189–191]. Ці об'єкти відтворюють образи людей чи об'єктів, з якими пов'язані «незакриті» травми: наприклад, людина не була похована після смерті або обставини смерті чи інші події були настільки травматичними, що групова свідомість не змогла їх достатньою мірою опрацювати (метаболізувати).

З позицій рольової теорії паралельним процесом є одночасне функціонування різних ролей людини (у навчальному процесі це можуть бути різні пізнавальні ролі, частина з яких задіяна поза процесом навчання, наприклад в інтернет-комунікації або в комп'ютерних іграх). Подвійний процес як рольовий конфлікт виникає тоді, коли певна роль активізується не в тому контексті, де вона доцільна, а в іншому, де актуальними мають бути зовсім інші ролі.

У груповій взаємодії прикладом паралельних процесів може бути функціонування *неформальної мікрогрупи* всередині малої групи – наприклад, якщо процеси в мікрогрупі суперечать загальногруповим і мікрогрупа починає жити «подвійним» життям. Подібна ситуація може спостерігатись і у великих групах, коли всередині однієї соціальної системи утворюється підсистема, в якій виникає паралельний процес.

На найнижчому (парному, або діадному) рівні взаємодії паралельний процес можемо спостерігати, як це вже зазначалося, на прикладах взаємодії супервізора і фахівця, що проходить супервізію, або переносу і контрпереносу в процесі індивідуальної психотерапії. Такі паралельні процеси можуть спонтанно виникати в супервізійних групах.

Паралельні процеси, пов'язані з груповою динамікою в малій групі, виявляються таким чином: другий, внутрішній, процес зумовлюється переносами в групі або запускається групова тема (складова витісненої проблематики учасників). Паралельний процес може бути відображенням у групі проблемних процесів у суспільстві або в групі вищого рівня, якщо мала група не здатна психологічно метаболізувати ці події. У такому разі ті соціальні суперечності чи події, які група не в змозі опрацювати, прийняти чи оцінити, уникаючи вимушеної амбівалентності, набувають форми іншої реальності, куди група буде «тікати» від «страшного» або «ворожого» зовнішнього світу.

Паралельні процеси можуть виникати тоді, коли в групі існують витіснені групові проблеми (проблеми групи як такої, сукупність схожих індивідуальних проблем або взаємодія індивідуальних проблем, які утворюють певну «коаліцію») і вони вимагають «виходу». Іноді це делеговані ззовні проблеми (у тому числі і трансгенераційно). Можна розглядати паралельні процеси як груповий аналог явища переносу, тобто як *груповий перенос*. Паралельні процеси в соціальній групі виникають на перетині різних просторів (фізичного, соціального, особистісного, «терапевтичного»).

Серед чинників виникнення та розвитку паралельних процесів можна назвати: механізм *неусвідомлюваної групової лояльності*; проблемний *емоційний стан групи*; групові *стереотипи, упередження, міфи* тощо; явища *групового переносу* (подібно до того, як це відбувається в парній взаємодії); *групові захисні механізми* (тобто

захисти, притаманні групі в цілому, а не окремій людині) та ін. Паралельні процеси тісно пов'язані з проблемою неформального лідерства і конкуренції. Ці явища та механізми ще недостатньо вивчені й потребують додаткових досліджень

На особливу увагу заслуговують процеси в *синергетичних групах*. За нашими припущеннями, у по-справжньому синергетичній групі не повинно бути паралельних процесів, оскільки усвідомлювані і неусвідомлювані процеси в ній відносно збалансовані. У груповому несвідомому не накопичується надмірна психічна енергія, яка не має виходу. Межа між свідомим і несвідомим рівнями не є непрохідною і непроникною, і ці сфери можуть обмінюватись енергією та інформацією. Частина інформаційно-енергетичного матеріалу переходить із свідомості у несвідоме як автоматизовані дії, як відпрацьовані та завершені почуття, як проміжні цілі, що втратили актуальність. Разом з тим інформаційно-енергетичний матеріал з несвідомого має доступ у свідомість у вигляді інсайтів, творчих актів. Працюють механізми *групової рефлексії*, які роблять можливим цей обмін. Власне, у цьому полягає наше власне трактування поняття *синергетичної групи*.

Функціонування синергетичної групи можна порівняти з роботою досконалого механізму. За аналогією із живим організмом, якщо в ньому добре працюють усі системи, здійснюється ефективний метаболізм, усі органи здорові, хоча в стресових ситуаціях і в періоди сильного фізичного навантаження можливі значні ситуативні відхилення параметрів (кров'яного тиску, пульсу, температури, концентрації гормонів у крові тощо). Аналогічні стани спостерігаються у випадку гострих захворювань, якщо організм долає хворобу й одужує. У хворому або травмованому організмі (якщо не вдається повністю подолати хворобу і відновити первісний, здоровий рівень функціонування) порушується метаболізм і виникають застійні процеси, а відтак набряки, пухлини тощо.

Схожі трансформації відбуваються і в соціальних системах (організмах): хвора – це така група, що була колись синергетичною, але потім стала *квазісинергетичною*. Це означає, що вона потрапила в проблемне поле і поки що не має ресурсів, щоб його подолати (вийти з кризового стану). Паралельний процес – *квазіопрацювання* групової травми або проблемної ситуації, на відміну, наприклад, від ритуалізації, коли ці речі справді опрацьовуються. Паралельний

процес у соціальній системі – це аналог хворобливого процесу в живому організмі.

Паралельні процеси у трудових (навчальних) колективах на перший погляд не мають нічого спільного з такого роду процесами в тренінгових і терапевтичних групах, але й тут можна спостерігати спільні закономірності. В освітньому середовищі ці явища можуть бути пов'язані з роллю педагога. Один і той же шкільний клас у різних педагогів є ніби різними групами, які поводяться як різні суб'єкти. Можна припустити, що в присутності різних групових лідерів (педагогів) можуть формуватися стосунки як на рівні близькості, так і на рівні захисних механізмів. У першому випадку група прямує в бік синергетичної, у другому – включає в себе переноси (учнів) і контрпереноси (педагогів) та перетворюється на квазісинергетичну, або переходить на нижчий, несинергетичний, рівень групової організації (заморожується), де процеси групової психіки стають набагато менш помітними.

Паралельні процеси безпосередньо пов'язані із психотерапевтичною груповою реальністю. У психотерапевтичній групі (а часто і в індивідуальній терапії) паралельний процес виникає зазвичай як модель якоїсь «проблемної» реальності, яку поміщають у фокус психотерапевтичного впливу. У психотерапевтичному полі щодо паралельного процесу застосовують відповідні психодраматичні техніки, такі як «дзеркало», «дублювання», «обмін ролями».

Можна говорити про штучно створювані паралельні процеси у випадку «вживлення» в групу «моделі» іншої групи, з іншої реальності, яка перебуває у фокусі групової уваги. Фактично ми маємо справу з моделюванням групового несвідомого іншої групи (наприклад, у системних розташуваннях або соціодрамі). Методом *системних розташувань* відтворюють «сімейно-родову систему» одного з учасників групи (середню групу – в малій групі). За допомогою методу *соціодрами* створюється соціум, події в якому є актуальними і важливими для учасників (велика група – у середній або малій групі). Описані явища – це приклади *керованих паралельних процесів*, у перебігу яких група під орудою психолога виступає своєрідним *процесором* – суб'єктом процесингу, що здійснює психологічний (психотерапевтичний) метаболізм проблемного матеріалу для групи й окремих учасників.

Ми не маємо можливості розглянути наразі паралельні процеси в усіх видах груп. Наприклад, паралельні процеси в сімейних та сімейно-родових системах – це надзвичайно велика і розгалужена тема, що потребує окремої розмови і додаткових досліджень. Поки що ми спробували окреслити основні положення концепції паралельних процесів, яка повинна стати важливою складовою теорії групового несвідомого. Ця цікава і надзвичайно складна тема ще потребує нових емпіричних і теоретичних підтверджень: моделей, механізмів, закономірностей тощо.

1.4. Групова взаємодія в групах різного рівня

Наше дослідження присвячене насамперед психології малих груп, але, незважаючи на це, наші інтереси не обмежуються цими парадигмами й охоплюють середні та великі групи, навіть масові явища, пов'язані із соціальними процесами, зокрема із сучасною інформаційною війною. У груповій взаємодії, яка відбувається на цьому рівні, можна розглядати принципово нові елементи, хоча багато виявлених закономірностей мають більш загальний характер і стосуються груп різного рівня і масштабу.

Коли певні явища в інформаційному просторі описують метафорами «паралельні світи», «антисвіти», «задзеркалля», слід розуміти, що ці паралельні реальності є продуктом групової психіки, тобто групової свідомості і групового несвідомого. Вони істотно впливають на групову взаємодію на всіх рівнях – від малих і до глобальних груп. Взаємодіючи, малі групи можуть ставати уособленням груп більш високого порядку (середніх, великих і глобальних). Крім того, групову взаємодію можна розглядати між різними суб'єктами: індивідами, групами різного рівня. Ці процеси дуже цікаві, і тут можливі цінні теоретичні та практичні наукові знахідки.

За рівнем організації (величиною) групи можна класифікувати по-різному. Ми пропонуємо такий поділ: мікрогрупи, малі групи, середні групи, великі групи, глобальні групи. Ця класифікація груп спирається не лише на кількісні показники, а й на рівень взаємодії між їхніми членами та іншими соціальними суб'єктами, що утворюють структуру групи.

Мікрогрупи – це, як правило, неформальні угруповання всередині малих груп або окремі групи чисельністю 2-5 осіб. Мікрогрупа завжди є контактною, тобто кожний її член контактує з усіма іншими. Мікрогрупа не має внутрішньої соціометричної структури, тобто не поділяється на менші групи. Інакше ми б розглядали кожну з них як окрему мікрогрупу. Мікрогрупи звичайно більш згуртовані, ніж групи вищого рівня.

Малі групи – це формальні і неформальні групи, об'єднані спільною метою, що визначає їхнє існування. Чисельність таких груп, як правило, коливається в межах від 5 до 20-30 осіб, інколи – більше. Мала група також є контактною, принаймні всі її члени знайомі між собою. Проте між окремими членами може й не бути прямих контактів.

Середні групи – це формальні і неформальні об'єднання; вони можуть складатися з малих груп, кожна з яких тією чи іншою мірою зберігає свою автономність. Чисельність середньої групи може бути різною, найчастіше вона вимірюється сотнями осіб. Окремі члени середньої групи (що належать до різних малих груп) можуть бути незнайомими між собою, проте потенційно вони з високою ймовірністю можуть зустрічатись, контактувати. Структуру середньої групи утворюють формальні і неформальні малі групи.

Великі групи – це сукупності людей, що складаються із середніх і малих груп. Чисельність великих груп – поняття відносне, найчастіше це тисячі осіб і більше. Великі групи можуть утворюватися за різними критеріями: найчастіше – за організаційною або територіальною ознакою і за ознакою ідентичності. Групи *за організаційною ознакою* об'єднуються, як правило, у формальну структуру. Приклади: великі установи, корпорації, політичні партії тощо. Групи *за територіальною ознакою* – це сукупності людей, що мешкають на певній, досить чітко окресленій, території. Приклади: місто, село. Групи *за ознакою ідентичності* – це сукупності людей, яких об'єднують спільні риси, пов'язані із соціальною ідентичністю. Приклади: етнічні меншини, релігійні громади, професійні спільноти (крім формальних професійних об'єднань, які належать до великих груп першого виду або до середніх груп). Члени великої групи знайомі лише з частиною інших членів, з рештою немає навіть опосередкованих контактів.

Глобальні групи – це найбільші за чисельністю групи, що охоплюють сукупності великих груп за всіма ознаками і є суб'єктами й об'єктами цивілізаційних і глобально-політичних процесів. Чисельність глобальних груп найчастіше вимірюється мільйонами осіб і більше. Приклади: народи, країни, суспільства, держави, а також їхні об'єднання, союзи, цивілізації. Сучасний світ переживає епоху глобалізації, характерною рисою якої є утворення великих міждержавних і міжконтинентальних об'єднань: економічних, політичних, військових, культурних тощо. Один із виявів цих процесів – створення соціальних мереж у віртуальному просторі, які також можна віднести до глобальних груп.

Під час взаємодії соціальних суб'єктів більш високого, ніж малі групи, порядку (середніх, великих і глобальних груп) виникають процеси, подібні до групової динаміки, але вони виходять за межі предмета психології малих груп і їх слід розглядати в більш широкому контексті групової взаємодії. За аналогією з груповою динамікою такі процеси у великих групах ми називаємо слідом за Я. Морено [2001] соціальною динамікою, яка є складовою соціальної взаємодії. Ця концепція підтверджується щодо суспільних конфліктів різних рівнів, у які можуть бути залучені групи будь-якої величини.

Пояснення окремих механізмів дає, зокрема, *реалістична теорія міжгрупового конфлікту*, яку розробляли Д. Кемпбелл, Дж. Бернард, У. Ньюком, М. Шеріф [Кемпбелл, 1997, с. 82–93]. До основних причин конфліктів дослідники відносять зіткнення групових інтересів і реальну загрозу з боку іншої групи. Однією з ключових ідей теорії є твердження про взаємозв'язок між зовнішньою загрозою і процесами всередині групи, що відчуває цю загрозу. Ідеться про зростання згуртованості, групової ідентичності, зміцнення меж групи тощо. Однак загроза може бути як реальною, так і уявною. А отже, на групові процеси можна впливати шляхом маніпулювання груповою психікою, переважно груповим несвідомим. Водночас міжгрупова конкуренція, зумовлена несумісністю групових інтересів, спричиняє формування негативних стереотипів, соціальних настановлень та інших продуктів групової психіки. До речі, це яскраво виявляється в сучасних умовах інформаційної війни, яку веде кремлівська пропагандистська машина.

Більш універсальне трактування знаходимо у Я. Морено, який стверджував, що «соціальні конфлікти і напруженість посилюються

прямо пропорційно соціодинамічним розбіжностям між офіційним суспільством і соціометричною матрицею» [Морено, 2001, с. 201]. Метод соціометрії можна використовувати в роботі з групами будь-якого рівня організації, хоча практика його застосування досі поширювалася лише на малі і середні групи. Тут маємо справу з цінними ідеями щодо групового несвідомого, які можна розвинути, спираючись на уявлення про групову ідентичність [Психологія..., 2014].

Групова взаємодія має дуже велике значення на всіх рівнях організації груп. На кожному рівні є специфічні особливості взаємодії, однак існують також спільні закономірності. Учасником (суб'єктом) групової взаємодії може бути особа або група будь-якого рівня організації. Кожний учасник взаємодії є водночас і суб'єктом взаємодії (що виявляє активність щодо інших учасників), і об'єктом (на якого спрямований вплив інших учасників).

Концепція групової взаємодії, особливо коли йдеться про середні, великі та глобальні групи, спирається на гіпотези, концепції, теорії, емпіричні та феноменологічні моделі *групового несвідомого*. Під цими явищами розуміють різноманітні вияви – від індивідуального до колективного несвідомого (у трактуванні К. Г. Юнга). До сьогодні емпірична психологія і практика психотерапевтичної допомоги накопичили чимало фактичного матеріалу, що підтверджує існування *групового психологічного поля* – певної реальності, яка умовно складається з групової свідомості та групового несвідомого. Вивчення властивостей цього поля перебуває наразі на початковому етапі, не кажучи вже про теоретичні розробки, які б більшою чи меншою мірою відповідали критеріям науковості. Попри численні експериментальні і методологічні складності дослідження цих феноменів усе ж є помітне просування у вивченні цих питань. Розроблено, зокрема, окремі елементи майбутньої теорії групового психологічного поля.

З-поміж властивостей групового несвідомого, що виявляються у груповій взаємодії і спричиняють практично всі групові процеси, слід виділити *фрактальний* і *голографічний* ефекти.

Фрактальність – це подібність малого до великого, спадкоємність закономірностей – від індивідуального (особистого) до колективного (загальнолюдського) несвідомого, між якими, власне, лежить несвідоме всіх видів груп – малих, середніх і великих. Так, під час взаємодії соціальних суб'єктів більш високого порядку (серед-

ніх, великих і глобальних груп) виникають процеси, подібні до групової динаміки. Їх, утім, слід розглядати в більш широкому контексті групової взаємодії.

Прикладом фрактального ефекту є конфліктна групова взаємодія, в основі якої лежать суперечності (конфлікти) ідентичностей. Ці процеси мають багато спільного, наприклад, у малих (у моменти загострення групової динаміки) і у великих (у періоди соціальних конфліктів) групах. У них майже однаково задіяні баланс-дисбаланс динамічної і статичної рівноваги, групової статичності і групової динаміки, утворення групових захисних механізмів для утримання групових меж, формування і поширення групових міфів, що підживлюються груповими стереотипами, настановленнями та упередженнями (аж до формування образу ворога), тощо.

Виразною ілюстрацією такої соціальної динаміки може бути соціальний конфлікт на сході України, який розпочався весною 2014 року. Можна припустити (хоча в нас і немає достовірної інформації), що кремлівські політтехнологи, автори «проекту Новоросія», керувалися закономірностями групової (зокрема мовно-етнічної) ідентичності і саме на основі пов'язаних з нею суперечностей розробили план дій, який був потім утілений у реальність.

Міжгрупові конфлікти певною мірою можна вважати конфліктами ідентичностей. У динаміці цих конфліктів (на всіх рівнях – від малих груп до великих) чітко простежується зв'язок структури групової ідентичності з груповою чи соціальною динамікою. Будь-яка зміна структури супроводжується загостренням динамічних процесів. І навпаки: будь-які динамічні процеси так чи інакше ведуть до нової конфігурації групової структури і нової структури ідентичності. Детальніше про це можна прочитати в монографії «Психологія групової ідентичності» [2014, с. 19–33].

Голографічність, ще одна властивість групового психологічного поля, – це об'ємність інформації, цілісність, що не роз'єднується на фрагменти. Відповідно кожний менший елемент системи містить інформацію про більшу частину системи і про всю систему в цілому. Наприклад, кожен індивід наділений несвідомою інформацією про свою сім'ю і про рід у цілому. Група як система являє собою своєрідну голограму, яка є відбитком інформації, що стосується цієї системи, у тому числі (а можливо, навіть насамперед) несвідомої. Кожна людина (представник групи), як частинка цієї го-

лограми, є носієм не тільки своєї індивідуальної історії, а й інформації про групу в цілому, що може виявлятися в найнеймовірніших формах, які інколи межують з парапсихологією. Найкраще ці ефекти простежуються в *синергетичних групах*, що мають високий ступінь розвитку і потужне групове психологічне поле. Прикладом таких груп є сімейні системи, подібні процеси в яких описано під узагальненою назвою «синдром предків» [Шутценбергер, 2005]. На цих ідеях базується й метод системних сімейних розташувань, за допомогою якого в штучних, «лабораторних» умовах вдається відтворити систему несвідомої родової інформації і навіть впливати на неї психотерапевтичними засобами.

Важливою умовою існування будь-яких соціальних суб'єктів є наявність, динаміка і захист групових меж. З одного боку, зовнішні (між групою і соціальним середовищем) і внутрішні (між угрупованнями, між груповими ролями, між груповими цінностями тощо) групові межі зберігають цілісність групи та її структури, а з другого – можуть бути причиною ускладнень групової взаємодії. Проблема меж соціальних груп тісно пов'язана з проблемою симбіозу та автономності. Тут також спостерігається аналогія – від особи до рівня великих груп. На рівні глобальних груп виходимо на проблему тоталітарної ідеології та психології і проблему симбіозу особи і держави. Е. Фромм торкається цієї теми у своїй концепції «втечі від свободи». Не менш цікавим видається розв'язок цієї проблеми в межах концепції групового психологічного поля.

Ще одна тема, запозичена із системного сімейного підходу (зокрема з трансгенераційного напрямку), пов'язана з делегуванням нерозв'язаних проблем. Тут фрактальні закономірності також мають місце: нерозв'язані психологічні проблеми соціальних суб'єктів усіх рівнів (від особи до глобальних груп) не зникають, а постають пізніше, інколи – в ускладненому вигляді. Якщо їх не розв'яже окремий соціальний суб'єкт, вони передаються іншим суб'єктам. Ці закономірності діють як на рівні індивіда, так і на рівні всіх соціальних груп. Найчастіше нерозв'язані проблеми делегуються найближчому соціальному оточенню, якщо його суб'єкти є симбіотично залежними, або нащадкам. Механізм такого передавання не до кінця досліджений, одне з пояснень пов'язане з поняттям незримого лояльності. Можемо також використати для пояснення модель групового несвідомого, яке, за визначенням, не обмежене в просторі і часі. У групо-

вому несвідомому відбувається своєрідна «консервація» нерозв'язаних проблем, через нього здійснюється передавання проблем іншим соціальним суб'єктам.

Групова (соціальна) взаємодія, зокрема паралельні процеси у великих і глобальних групах, має багато особливостей. Тут відкриваються дуже цікаві закономірності, що не обмежуються психологією малих груп. Так, паралельні процеси на рівні великих груп у суспільстві можна спостерігати на прикладі соціальної динаміки, що увиразнюється в умовах інформаційно-психологічної війни. Завдяки пізнанню цих явищ відкриваються широкі перспективи для нових досліджень.

До проблеми паралельних процесів прямий стосунок має *групова (колективна) травма*. Механізм її дії в чомусь подібний до індивідуальної психічної травми, що спричиняє паралельний процес, як зазначалося вище. За певних умов група починає жити ситуацією травми, але не усвідомлює цього, трансформуючи її в щось інше (це важливо!), у щось таке, що має певну актуальність у теперішньому. Це може бути справедливим і для великих (глобальних) груп: якщо суспільство не перебороло попередніх колективних травм, воно може потерпати від цих травм; останні забарвлюють відтак сьогодення і визначають його (суспільства) життя.

Сучасне російське суспільство, яке не впоралося з попередніми травмами (революції, політичні репресії, голодомори, воєнна агресія тощо), фактично повернулося в минуле, оскільки не в змозі наразі сприймати ті, колишні, реалії. А без цього подолати старі травми неможливо. Щоб розв'язати проблему, треба її спочатку визнати. А це зробити дуже непросто. Сучасне українське суспільство, здається, також впадає в регресивний стан історичної травми, про що свідчить певний застій суспільного життя, «заморожування» активності громадянського суспільства.

Щоб подолати травму, її треба *ритуалізувати*, тобто перетворити на героїчний епос, міф, витвір мистецтва, історію. Якщо цього не відбувається, група або пасивно захищається від неї, витісняючи в найглибший пласт групового несвідомого, або зливається з нею, перетворюючи сучасність у міф (запускаючи паралельний процес), і живе ніби в цих двох реальностях.

Ми виходимо на надзвичайно складні і глибокі теми: проблему тоталітарної ідеології та психології – окрему велику тему для істо-

ричної, політичної психології та соціальної психотерапії; проблему передавання в суспільстві колективних (історичних) травм, завдання опрацювання цього травматичного досвіду та подолання його наслідків і багато інших.

Проблема групової взаємодії у групах різного рівня та спрямування тісно пов'язана з такими поняттями, як *соціальна генетика* (трансгенераційна психологія і психотерапія); *соціальна пам'ять* (похідні – національна пам'ять, історична пам'ять); *соціальна психіка* (групова свідомість і групове несвідоме); *соціальні суб'єкти* (аналог понять «особа» або «індивід»); *ментальність*, або *менталітет*, як психологічна (а не соціологічна) характеристика групи. Це дасть змогу реабілітувати психологічну парадигму в соціальній психології на протигагу соціологічній, яка в сучасній соціальній психології є домінуючою. Психологічна парадигма розглядає як предмет психології власне психіку, а не інші феномени або об'єкти. Психологія – це наука про душу (або психіку, за визначенням). Соціальна психологія – наука про соціальну душу (або соціальну психіку). Розроблені нами основи теорії групової взаємодії (зокрема концепція паралельних процесів) можуть стати вагомим внеском у вирішення цього питання.

Отже, соціальна психологія груп може мати свій, специфічний, об'єкт дослідження, що відрізняє її від соціології. Ідеться про модель групового психологічного поля, що поєднує в собі групову свідомість і групове несвідоме. У цьому аспекті ми, власне, і досліджуємо психологію групової взаємодії, а досі досліджували проблеми групової ідентичності. Сподіваємося, що отримані нами результати істотно доповнять і поглиблять майбутню теорію групового психологічного поля (групового несвідомого).

РОЗДІЛ 2

РОЛЬОВА ВЗАЄМОДІЯ ЧЛЕНІВ МАЛОЇ ГРУПИ

2.1. Структура рольової взаємодії та чинники її регуляції

Дослідження закономірностей та регуляції рольової взаємодії в групі важливе не лише в практичному аспекті – як чинника, що впливає на ефективність діяльності та емоційну задоволеність спілкуванням людини, – а й у теоретичному, пошуково-аналітичному, пізнавально-науковому. У психології залишаються недослідженими механізми рольової взаємодії, її зв'язок зі структурою особистості, формуванням ідентичності. Соціально-психологічні закономірності встановлення правил і норм взаємодії в групі, прийняття цих правил членами групи, стилі і типи групової взаємодії, залежність групового клімату від цих типів взаємодії; психологічне, духовне та фізичне благополуччя людини в контексті групової взаємодії, урешті-решт, особливості формування особистості в тих чи інших умовах взаємодії – ось неповний перелік *актуальних питань*, які окреслюють проблематику фундаментальних соціально-психологічних досліджень групової взаємодії. Чинники (причини, детермінанти, фактори) побудови особливостей рольової взаємодії в різних соціальних групах є найменш розкритим аспектом проблеми, яка розглядається. Усвідомлення або переосмислення учасниками взаємодії причин того, чому взаємодія в групі буває ефективною або неефективною, емоційно комфортною або некомфортною, стане одним із практичних наслідків дослідження зазначеної нами проблеми.

Рольова взаємодія членів реальної малої групи, як і будь-який інший вид взаємодії, поділяється на внутрішньогрупову і міжгрупову. Усвідомлюючи велике значення міжгрупової взаємодії для становлення та розвитку структури, цінностей, згуртованості, динаміки

малої групи, залишимо цей аспект аналізу як перспективний для наших подальших наукових розвідок, а наразі зосередимо увагу на внутрішньогруповій взаємодії: які чинники впливають на формування рольової Я-концепції члена групи, загальногрупових рольових очікувань і, як результат, рольової поведінки і групових статусів членів малої групи?

Виокремивши ці чинники, легше буде розв'язувати проблеми регуляції взаємодії в наукових, педагогічних, учнівських, виробничих, професійних, підприємницьких та інших групах (колективах, командах), добиватися підвищення ефективності їхньої діяльності, запобігати конфліктам і гармонізувати взаємини між суб'єктами взаємодії. Так, роль керівника і роль підлеглого в колективі передбачають виконання певного переліку правил поведінки, недотримання яких призводить до порушення функціонування колективу, непорозумінь і суперечностей між його членами, до розладнання власне взаємодії між ними. Якщо підлеглий не буде виконувати розпоряджень керівника або буде лише робити вигляд, що він виконує їх, то комусь із цієї діади у взаємодії належить змінити ролі. Якщо керівник не буде сумлінно та вчасно виконувати певний перелік своїх обов'язків, які належить йому виконувати відповідно до ролі керівника, то з часом це, імовірно за все, призведе до конфліктів із підлеглими. Проаналізуємо для прикладу умовну ситуацію, яка може мати місце в шкільній педагогічній практиці. Припустимо, що призначена на посаду директора освітнього закладу освічена молода жінка, хоч і сповнена натхнення, утім ніяковіє перед підлеглими вчителями – більш досвідченими, титулованими та старшими від неї за віком, не робить їм дрібних зауважень щодо дотримання правил заповнення шкільної документації і виконання інших незначних, але важливих рольових вимог до діяльності вчителя. Урешті-решт така рольова поблажливість директора школи призведе до низки непорозумінь і конфліктів, яких легко можна було б уникнути, якби керівник скористався своїм рольовим статусом. Вчасне виконання керівником своїх адміністративних функцій, розуміння ділових стосунків у колективі як взаємодії із позицій керівника і підлеглих, ретельне виконання обов'язків, які покладає на нього соціальна роль директора школи і які не залежать від міжособових стосунків у колективі, сприйняття підлеглих насамперед через їхні соціальні ролі педагогів,

а не як більш досвідчених учителів, носіїв регалій і звань – рольові запобіжники таких конфліктів у взаємодії.

Зауважимо при цьому, що однозначне, формалізоване, ритуалізоване, шаблонне виконання правил рольової взаємодії виправдане лише в окремих випадках: у військових частинах, медичних установах, коли їх недотримання загрожує катастрофічними для життя членів групи наслідками. Межі допустимої або недопустимої в групі рольової поведінки, співвідношення соціального і психологічного в ній; того, що схвалюється більшістю, і того, що привноситься індивідуальністю; традиційного і креативного – не завжди прописані в правилах поведінки організації або установи; ці межі здебільшого уявні та повсякчас перетинаються, а то й нехтуються учасниками рольової взаємодії. Межі пересуваються в головах людей, і це яскраво виявляється, наприклад, тоді, коли доводиться змінювати місце роботи. Доки людина довго працює в одному робочому колективі, вона мало усвідомлює, чому «так сталося», що певний вид рольової поведінки прийнятний у цьому колективі, а інший – ні. Потрапляючи в іншу групу, людина може зі здивуванням виявити, що «світ не перевернеться догори ногами», якщо відкинути деякі норми групової взаємодії, засвоєні нею в старій групі. Так, наприклад, член наукового колективу може вільно дискутувати з керівником, спростовувати його твердження, а іноді, йдучи від протилежного, перевіряти на предмет абсурдності або наукової достовірності гіпотези свого старшого за рольовим статусом співрозмовника. Таким чином члени групи, неначе символічно здійснюючи тиск на особистісні межі одне одного, мимоволі досліджують «міцність» власних ролей керівника і підлеглого в групі. Чи витримає таке навантаження рольова ідентичність осіб – залежить від рівня її сформованості, наявності чітких уявлень про власні здібності, інтелектуальні можливості та досягнення, які акумулюють ролі осіб керівника і підлеглого, та впевненості, що межі «мого Я» не звужуться після такого експериментування. У такій взаємодії яскраво виявляються особливості особистісної ідентичності керівника і підлеглого.

Аналогічна ситуація випробування на міцність рольових ідентичностей осіб у процесі взаємодії складається і тоді, коли учень шкільного класу на уроці забажає дістати від учителя більше інформації, ніж це передбачено шкільною програмою. Учитель може об-

рати декілька варіантів взаємодії з учнем: заховатися за маскою ролі «старшого», «вчителя» та попросити учня не задавати більше таких питань, а може відверто визнати, що не має наразі конкретної відповіді, та запропонувати учневі разом дослідити питання. У першому випадку, коли вчитель уникає складних питань, за його професійною роллю не стоїть особистісна ідентичність, а в другому вона має місце: Я був, є і буду; людина не може знати все на світі; у кожній людині можуть виникати незручні моменти; віра в себе як особистість, здатну навчати й виховувати учнів, і повага до іншого, навіть якщо це молодша за тебе людина, дадуть можливість оптимально взаємодіяти в шкільному колективі.

Усвідомлення людиною психологічних законів рольової взаємодії під час ведення колективних переговорів в організаціях і між ними – ще один приклад важливості дослідження означеної нами проблематики.

У психологічній літературі нам не трапилося, на жаль, визначення рольової взаємодії. У філософії та соціології є натомість визначення соціальної взаємодії, яка є системою *взаємообумовлених* соціальних дій, пов'язаних циклічною залежністю, коли дія одного суб'єкта є водночас причиною і наслідком у відповідь на дії інших суб'єктів [Дворецька, 2002; Соціологія, 2010]. У цій дефініції визначальним є взаємний характер, взаємозалежність учасників взаємодії в соціумі, великій або малій групі. Дія одного учасника пристосовується до дії іншого. Рольова взаємодія становить невід'ємну сторону соціальної взаємодії, бо, по суті, остання визначається статусами та ролями особи в соціальних групах. У цьому контексті наведемо визначення ролі як поєднання прав та обов'язків, які бере на себе людина, аби вирішувати спільні завдання кооперації членів групи [Шибутани, 1999]. Роль символізує консенсус, домовленість членів групи щодо організації їхньої спільної діяльності, тобто взаємодії. Отже, *рольова взаємодія свідчить про взаємну обумовленість ролей і пов'язаної з ними рольової поведінки її учасників*. Крім того, рольова взаємодія в малій групі значною мірою підвищує рівень цієї взаємної обумовленості, бо зростають як кількісні, так і якісні показники обумовленості поведінки одного учасника діями інших, до того ж ще й приєднується вплив групових ефектів на цей процес.

Взаємодія є однією із трьох складових процесу спілкування. Незважаючи на численні дослідження спілкування і такого його аспекту, як інтеракція, рольовій взаємодії в психології приділяється все ж недостатньо уваги. У зарубіжній психології рольову взаємодію вивчали здебільшого в контексті ефективності спільної діяльності групи, коли «груповий дизайн ролей» є чинником високих досягнень команди [Team Role Experience..., 2015; Team Roles..., 2017]. У вітчизняній психології акцент робиться на аналізі структури рольової взаємодії та характеристиках рольової поведінки (Горнотай, 2007; 2009). Пропонується така структура рольової взаємодії: рольові очікування соціального оточення; рольова поведінка та рольова Я-концепція учасника взаємодії. Рольова поведінка є своєрідним «містком» між рольовими очікуваннями соціуму, малої групи щодо людини, яка виконує певну роль, і її рольовою Я-концепцією.

Виконання ролей членами групи відбувається в процесі взаємодії, а вона неможлива без взаємних очікувань щодо їх виконання. Також існують очікування щодо власного виконання ролі (своєрідний рольовий перфекціонізм у тому, щоб бути відданим членом групи і гарно виконувати свою роль). Очікування окремого члена групи щодо виконання ролей іншими членами стосуються: окремого члена групи, представників окремих мікрогруп і загалом усіх членів групи. Сукупність рольових очікувань членів групи щодо поведінки окремого її члена і загалом усієї групи становить сутність групових очікувань. Отже, рольові очікування членів групи поділяються на індивідуальні і групові; індивідуальні стосуються власної персони, інших членів групи та групи в цілому. Так само рольова концепція складається з рольових переживань і рольових домагань. До цих двох складових слід ще додати рольовий Я-образ (когнітивний компонент Я-концепції).

Набір ролей і, відповідно, рольова взаємодія в групі залежать від етапу розвитку групи [Горбунова, 2014; Орбан-Лембрик, 2006]. Отже, групова динаміка постає як об'єктивний чинник, а рівень її усвідомлення залежить від інтелектуальних ресурсів групи.

Трикомпонентна структура рольової взаємодії людини як конструкт дає змогу пояснити групову динаміку та власне її особливості. Так, у процесі живого спілкування рольові домагання одного члена групи «чіпляють», «притягують до себе» очікування іншої лю-

дини, і навпаки, рольові очікування одного члена групи наштовхуються на певні «рольові амбіції» іншого. Людина з рольовою концепцією «підлеглого» в групі почувається в психологічній безпеці, коли взаємодіє з людиною, якій притаманна рольова концепція «лідера», «того, хто розв'язує проблеми та приймає рішення». Зазвичай «жертва» шукає «рятівника», «безвідповідальному» комфортно поряд із «занадто порядним», роль «марнотрата» добре поєднується з роллю «бережливого» (особливо це характерно для взаємодії в сім'ї) [Берн, 1988; Ніконова, 2012]. А от чи завжди песимісти тягнуться до оптимістів, а самітники – до балагурів і «душ компаній» – залишається питанням. Як відомо, «дурні обожнюють збиратися в зграї», і ця цитата Булата Окуджави стала не лише народною приказкою, а й метафоричною ілюстрацією одного з видів взаємодії ролей членів групи.

У процесі рольової взаємодії одні ролі людей немов притягуються одна до одної, а інші – відштовхуються: в одних випадках це схожі, близькі між собою, гомогенні ролі, а в інших – протилежні за змістом, полярні. Так, вундеркінд завжди хоче навчатися в класі з такими ж обдарованими, як і він сам, але якщо в цій групі розумників зберуться лише ті, які претендують бути лідерами в класі, то навряд чи така учнівська група проіснує в такому складі довго. Отже, щоб група функціонувала продуктивно, у ній має бути певна кількість різних ролей: не можуть усі члени групи обрати роль виконавця, хтось таки має приймати рішення, брати відповідальність за спільну діяльність і бути керівником.

Взаємодія в групі завжди відбувається з певних рольових позицій суб'єктів цієї взаємодії. Член малої групи діє як представник певної мікрогрупи в групі або ж як одинак у ній, і тут його поведінка буде визначатися груповою ідентичністю членів цієї мікрогрупи («заучки», «ділові», «приколісти», «жартівники») або ж його індивідуальною ідентичністю в групі.

Член групи також вступатиме у взаємодію з іншими відповідно до займаних ним позицій у групі, які визначатимуться ролями, що усталилися в процесі міжособової взаємодії та детерміновані його індивідуальними характеристиками («надійний друг», «рука допомоги», «мрійник», «дотепник» тощо). Член групи бачить себе в певній ролі та діє відповідно до цих своїх суб'єктивних уявлень про власну

рольову Я-концепцію: «Я добряк за вдачею, і моя поведінка визначається цією роллю в колективі».

Уявлення людини про свою рольову ідентичність і поведінку будуть завжди суб'єктивними хоча б з огляду на те, що людина є суб'єктом взаємодії, має індивідуальний досвід, який відрізняється від досвіду інших суб'єктів цієї взаємодії. Інше питання: чи існує відповідність (або невідповідність) між індивідуальними суб'єктивними уявленнями людини про власне рольове Я і суб'єктивними уявленнями інших членів групи про це Я? Чи справді він (вона) такий добряк (добрячка), яким він (вона) себе уявляє (малює), – сумніваються інші. У зближенні суб'єктивних позицій інших і самого себе про власну рольову Я-концепцію якраз і слід шукати її об'єктивну, реальну сутність: хто ж я є насправді? Інша площина пошуку індивідуальної ідентичності – це порівняння свідомих і несвідомих, прихованих компонентів власних рольових уявлень людини.

Ще один ракурс роботи з рольовою Я-концепцією людини лежить у площині аналізу декларованих, вербальних, і поведінкових, невербальних, конструктів її рольової поведінки.

У педагогіці рольову взаємодію відносять до пізнавальної діяльності [Ломаєва, 2003]. Визначення рольової взаємодії не як аспекту, сторони, складової, компонента спілкування особистості, а як цілеспрямованої діяльності (пізнавальна діяльність якраз і передбачає таку цілеспрямованість) звужує поняття та редукує його інтерпретацію. Поза цим та іншими визначеннями рольової взаємодії залишилися її несвідомі, автоматизовані, приховані аспекти. Якщо спитати у членів колективу, на яких закономірностях будується взаємодія людей, чому одні групи характеризуються легкістю, невимушеністю, продуктивністю, конструктивністю, плідністю у взаємодії, а інші – «важкістю», «ритуалізованістю», деструктивністю, непродуктивністю, то навіть освічені та ерудовані люди навряд чи згадають про рольову взаємодію або ж розповідатимуть про механізми її вияву. Багато несвідомих, підсвідомих, незрозумілих, парадоксальних моментів характеризують процеси взаємодії.

В. В. Горбунова [2014] стверджує, що людина, виконуючи ролі, у той чи інший спосіб презентує власні цінності. Отже, цінності регулюють взаємодію, а їх рефлексія носієм ролі сприятиме свідомій регуляції цієї взаємодії.

У контексті проблеми, яка обговорюється, необхідно відмітити потужний напрям досліджень, присвячених взаємодії членів групи, які використовують різні когнітивні стилі, різні типи мислення та прийняття рішень у своїй діяльності. Хоча ці стилі й типи базуються на індивідуальних особливостях людини, у тому числі й на фізіологічних, але, урешті-решт, на рівні побудови взаємодії в групі вони «кристалізуються» в певні ролі: аналітик, консерватор, організатор, творець концепцій, оратор та ін. Поширена думка, що керівники фірм, компаній, виробничих колективів зазвичай підсвідомо добирають співробітників, які за своїм стилем близькі до їхнього власного; насправді, щоб успішно вирішувати виробничі завдання, керівник має приймати на роботу, підтримувати та заохочувати людей, які несхожі на нього за стилем мислення [Леонард, 2006]. У процесі спілкування член групи емоційно та підсвідомо шукає взаємодії з людиною, що має той же стиль опрацювання інформації, що і в нього, бо так легше порозумітися з іншими. Для досягнення ж високого, творчого результату діяльності потрібні різноманітні здібності, а вони, ці індивідуальні особливості, і є одним із чинників обрання членом групи певних ролей, які зумовлюють уже не емоційний контур взаємодії, а власне когнітивний. Цей підхід начебто суперечить розумінню співробітництва як однієї з найефективніших стратегій у взаємодії, коли співпраця, кооперація та інтеграція стають найкращим підґрунтям для порозуміння членів групи [Thomas, 1977]. Звісно, кооперація членів групи на основі схожих або аналогічних когнітивних стилів відбувається менш конфліктно і швидше, ніж коли б ці стилі були різними. Члени групи із схожим рольовим потенціалом (наприклад, ті, хто звик у групі бути виконавцем або звик вигадувати та мріяти, а не раціонально приймати рішення) швидше порозуміються між собою, ніж особи з різним набором ролей (критик буде висміювати мрійника, а аналітик не віритиме «креативному розуму», який синтезує ідеї). Однак рефлексія членами протилежних за змістом ролей як комплементарних у взаємодії, що дає можливість розглядати процес вирішення спільних завдань діяльності з різних позицій і під різними кутами зору, сприяє значному зростанню ефективності цієї взаємодії, що й позначається на якості продуктів спільної діяльності. У цілому можемо констатувати залежність продуктивності групи від рольового репертуару її членів.

У контексті обговорення проблеми рольового репертуару групи зробимо ремарку: не завжди комплементарні ролі є протилежними за своїм змістом (наприклад, координатор взаємодії і її ініціатор), а протилежні ролі стають комплементарними за умови їх усвідомлення як ресурсу ефективності взаємодії. Наприклад, керівник має цінувати роль виконавця, бо без належної реалізації його задуми так і залишаться існувати лише в його голові, а ідейні натхненники спільної групової діяльності мають прислухатися до критиканів, щоб їхні ідеї не стали на практиці нерозумними фантазіями.

Отже, взаємодія в групі має певний характер, і в різних групах вона відбувається по-різному. Група регулює цю взаємодію, і в повсякденному житті зазвичай така регуляція відбувається в полі дії колективного, групового або індивідуального несвідомого.

Часом афіліативні потреби людини, її страх перед самотністю настільки великі, що, перебуваючи в групі, вона згодна виконувати ролі, які задовольняють груповий егоїзм інших членів групи («шестірка», «розважальник», «цап-відбувайло» тощо [Перера, 2009]). Її рольові очікування, що відображають недостатню суб'єктність Я-концепції, немов «шукають» специфічні групи з відповідними груповими домаганнями. Отже, тут несвідомими чинниками взаємодії стають: захисна компенсація, виправдання недоліків власного Я за рахунок іншої, зазвичай близької, людини («краще вже бути марнотратним, ніж таким жадібним»), підсвідоме задоволення глибинних потреб людини, наприклад, бути у безпеці та долати власні життєві страхи («втеча від свободи» Е. Фромма якнайкраще описує залежні стосунки); підсвідоме нарцисичне прагнення людини обирати для спілкування та взаємодії подібних до себе за характером і здібностями людей. Якщо в побудові дружніх стосунків така подібність може добре спрацювати, то в групі, яка декларує досягнення певних спільних результатів, така рольова схожість у взаємодії буде лише заважати.

У процесі ділового спілкування, на рівні функціонування групи з погляду ефективності групового спілкування продуктивним буде поєднання різних ролей, які є «каталізаторами» ділового клімату і власне побудови «каркасу» групи (щоб вона була успішною і не розвалилася). А в процесі міжособового спілкування поза групою така різноманітність не така вже й важлива.

В емоційному плані деякі ролі людини мають надзвичайно велику силу атракції для інших. Так, ролі «переможця», «сильної лю-

дини», «лідера» є певними моделями поведінки для інших. Завдяки цим моделям люди, виконуючи схожі або близькі ролі, навчаються насправді бути сильними і непереможними. Отже, ще одним механізмом побудови рольової взаємодії є копіювання певних моделей рольової поведінки задля їх опанування, навчання цих рольових стереотипів. Так, майбутні нобелівські лауреати переважно навчаються або співпрацюють з дійсними лауреатами: переймання лідерського стилю в науці відбувається в процесі взаємодії старшого колеги з молодшим [Творчество..., 1988]. Імовірніше за все, така рольова взаємодія базується на її осмислених чинниках. Переймання продуктивних моделей рольової поведінки зафіксовано також у дослідженнях життестійкості людини, коли в складних життєвих ситуаціях поруч є значуща для неї інша людина, яка демонструє незламний, життєдайний стиль поведінки [Титаренко, 2009].

Отже, несвідомі і свідомі чинники регулюють рольову взаємодію і в повсякденному житті ця регуляція зазвичай відбувається в полі дії колективного, групового, або індивідуального несвідомого: автоматизованих ритуалів повсякденного життя та підсвідомих поведінкових настановлень членів групи, які зазвичай обумовлені браком відповідного життєвого або професійного досвіду, щоб аналізувати таку взаємодію, та особливостями структури особистості – з її психологічними захистами, життєвими сценаріями та стратегіями. Можемо зробити висновок: комплементарність, розбіжності та схожість ролей є, власне, суто рольовими чинниками взаємодії, водночас рефлексія або регуляція взаємодії неусвідомленими чинниками – загальнопсихологічними механізмами функціонування психіки, притаманними багатьом іншим психологічним феноменам.

2.2. Від великої умовної до малої реальної групи: психологізація рольової взаємодії

Спробуймо перелічити площини аналізу вияву (або характеристики) взаємодії, за якими можна було б визначати її особливості, показники, критерії, чинники тощо.

Взаємодія відбувається на різних *рівнях*: між окремими особами поза групою (тоді вона є міжособовою), у групі та між групами (великими і малими). За своєю природою взаємодія – це соціально-

психологічне явище, де значну роль відіграє компонент психічної регуляції. Соціальний індивід є членом малої групи, тому саме в ній відбувається наповнення його ролей психологічними, суб'єктивними, глибинними смислами.

Взаємодія об'єктивно існує, її феноменологію зумовлюють об'єктивні і суб'єктивні чинники, хоча їх можна інтерпретувати по-різному. Так, частина дослідників вважає, що об'єктивною основою взаємодії є спільність чи розбіжність інтересів, близьких чи віддалених цілей, поглядів учасників взаємодії, інші ж – що це ті чинники, які не залежать від учасників взаємодії, ті, які не можна змінити, але які на них впливають [Дворецька, 2002; Соціологія, 2010]. Тут простежується суперечність у розумінні чинників взаємодії. Сутністю суб'єктивних чинників є свідоме ставлення індивідів одне до одного, яке базується на взаємних очікуваннях. Ще один критерій виокремлення об'єктивних і суб'єктивних чинників дає підстави розглядати перші як попередньо визначені, приписані, аскриптивні щодо учасника взаємодії чинники, а другі – як такі, що можуть бути визначені ним самостійно (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Об'єктивні і суб'єктивні чинники взаємодії

Об'єктивні	Суб'єктивні
Спільність інтересів, цілей, поглядів тощо учасників взаємодії	Індивідуальний характер інтересів, цілей, поглядів тощо учасників взаємодії
Неможливість окремого індивіда (окремої групи) змінити взаємодію або вплинути на неї, незалежність взаємодії від впливу окремих учасників	Можливість окремого індивіда (окремої групи) змінити взаємодію або вплинути на неї
Аскриптивні, наперед визначені, уже попередньо набуті характеристики чи особливості взаємодії	Досягнуті, визначені самостійно «важелі впливу» на взаємодію
–	Побудовані на взаємних очікуваннях учасників взаємодії їхні ставлення одне до одного

Об'єктивний чинник «незалежність взаємодії від впливу на неї учасників» вимагає уточнення: від впливу кого? якої кількості лю-

дей? індивідуального чи групового суб'єкта? Якщо йдеться про владно-підвладні стосунки, то цей чинник цілком зрозумілий. Якщо ж маються на увазі усталені, традиційні форми взаємодії та звичаї в суспільстві або сім'ї, коли взаємодія значно полегшується та прискорюється, коли не треба використовувати мислення, коли учасники взаємодії мають взаємну ситуативну вигоду, то цей суб'єктивний чинник набирає надзвичайної стійкості та об'єктивується. Яскравий приклад такої взаємодії – корупційні відносини в суспільстві. Напевно, велика група людей за наявності в неї консолідованої думки в змозі змінити взаємодію або вплинути на неї. У всякому разі не існує такої соціальної взаємодії, на яку неможливо було б вплинути. Отже, цей критерій виділення чинника впливу як об'єктивного є відносним.

Віднесення взаємних очікувань лише до суб'єктивних чинників також є спірним і викликає критику. Очікування оточення щодо виконання соціальним індивідом своїх соціальних ролей (батька, вчителя, лікаря, чоловіка, жінки, президента країни, політика та ін.) навряд чи є суб'єктивним чинником, ці очікування існують об'єктивно: людина як член суспільства або виконує ці зобов'язання перед ним, або ж соціум позбавляє (реально або символічно) її цього статусу: «це не вчитель», «хіба це лікар (президент)?» тощо.

Очікування щодо виконання людиною внутрішньогрупових або міжособових життєвих ролей набагато більш насичені суб'єктивними змістами взаємодії, ніж соціальні очікування на рівні великих соціальних груп. Так, групові очікування щодо виконання ролі лідера можуть суттєво відрізнятися в різних групах: це може бути «душа компанії», організатор, «мотор» спільної діяльності, керівник, натхненник або ж «мати» («батько») колективу. Роль «рятівника» в групі теж може наповнюватися різними відтінками очікувань: від милосердної «матері Терези», «постійно відкритого гаманця для тих, хто потребує грошової допомоги» до медіатора конфліктів.

Зазначимо, що зростання насиченості суб'єктивними змістами очікувань у діапазоні виконання людиною ролей (від соціальних, групових, а від них – до міжособових) не є лінійною величиною. Так, взаємодія чоловіка і жінки в соціумі завжди культурно обумовлена. Як може здатись, вона регулюється часом досить дивними суб'єктивними чинниками щодо виконання чоловіком і жінкою своїх

статевих ролей у деяких народів, етносів. Але ця суб'єктивність буде різною залежно від того, наскільки соціокультурні стандарти оцінювання взаємодії будуть спорідненими (або віддаленими) зі стандартами тих, кого, власне, оцінюють.

Наперед визначені очікування щодо рольової поведінки людини добре видно на прикладі функціонування сім'ї. Батьківські очікування визначають особливості рольової поведінки дитини, і цю поведінку важко змінити, оскільки ці очікування багато в чому визначають її життєвий сценарій [Берн, 1988]. І цей життєвий сценарій визначається не лише об'єктивним матеріальним і соціальним статусом сім'ї (королівської чи люмпенізованої), а й батьківськими настановами: «будь переможцем (або невдахою)», «будь вірнопідданим (або бунтарем) у житті». Парадоксально, але ці підсвідомі суб'єктивні батьківські настанови стають об'єктивними чинниками регуляції рольової взаємодії людини.

Оскільки ролей у групі багато, їх можна різним чином класифікувати, і найкраще це зробити, застосовуючи критерій наявності в ролях індивідуалізованих, психологічних змістів (на протигагу соціологічним, формальним, конвенційним, аскриптивним). Ми називаємо це суб'єктивними та об'єктивними змістами ролей. Регуляція взаємодії в групі проходить і за цим вектором аналізу: свідомих і несвідомих чинників у прийнятті та виконанні різних видів ролей. Єдність та узгодженість вияву великої кількості ролей людини, індивідуальний характер виконання ролей і їхня унікальність, несуперечливість рольових глибини та гнучкості можливі лише тоді, коли йдеться про суб'єктивність процесів взаємодії людини: сформовану ідентичність, здатність контролювати власні межі особистості, зберігати дистанцію щодо чужих ролей, узгоджувати власні рольові домагання з груповими очікуваннями. Зазначені складові рольової концепції особистості формують перелік свідомих чинників регуляції рольової взаємодії, завдяки яким досягається певний баланс у взаємодії між групою та особою. Якщо суб'єктивності в процесах взаємодії людини бракує, то на рівні її рольової Я-концепції члена групи діють психологічні захисти, що виявляється в рольовій компенсації особистості, або ж рольова поведінка особи будується цілковито під впливом групових очікувань групи. Континуум рівнів рольової

взаємодії та виявів рольових ідентифікацій особи простягається від рольової людини до суб'єкта ролей [Чорна, 2014; 2016a].

Хоча окрема особа безпосередньо виявляє активність у найближчому до неї соціальному середовищі, у малій групі, вона завжди є носієм соціальної ідентичності, представником великих соціальних груп – соціальний статус особи завжди з нею. Тому до об'єктивних чинників взаємодії слід віднести також поняття соціальних відносин, соціального статусу, соціальної взаємодії між групами.

Вступаючи в рольову взаємодію з іншими членами групи, людина, на думку Дж. Міда, змушена взаємодіяти з ролями іншої людини, тобто засвоювати їх, символічно обмінюючись ними з іншими. Чи буде людина шукати під час взаємодії схожість або відмінності між собою та іншими, наближатися або віддалятися від інших у групі, згуртовуватися з ними або відмежовуватися від них, чи буде вона зберігати при цьому свою індивідуальну ідентичність або ж обере колективну – це один чинник регуляції взаємодії в групі і, відповідно, площина аналізу. Уявлення про «Я» і «не-Я», власне, про те, де закінчується «Я» і де починається «Ми», «Вони» та «Інші», регулюватимуть взаємодію та рівень її усвідомлення. Співвідношення кількості членів групи, які є носіями індивідуальної ідентичності, і членів групи, що є носіями групової, або колективної, – чинник, який також впливає на особливості взаємодії.

У контексті проблеми рольової взаємодії та її чинників неможливо залишити без уваги поширений у повсякденному спілкуванні вислів «китайські церемонії», коли взаємодія людей будується на ритуалах, «перевантажених» формалізованими правилами поведінки. Представникові аутгрупи вони можуть здаватися позбавленими здорового глузду, тоді як для представника інгрупи ці ритуали поведінки будуть наповнені смислами і виконуватимуть функцію об'єктивного регулятора його взаємодії з іншими людьми.

Реальні або уявні, суб'єктивно далекі або близькі – ролі завжди відображають *особливості життєвого простору* та означають *просторові межі взаємодії* особистості. Взаємодія відбувається в різних *напрямах*: це можуть бути відцентрові або доцентрові вектори щодо умовного центру взаємодії. Отож можемо бачити як посилення зв'язків, партнерських взаємин, згуртування, співробітництво учасників, так і, навпаки, їх роз'єднання, протистояння, суперництво,

конфлікт. Консенсус, компроміс, незважаючи на їхній начебто амбівалентний статус, ведуть до згуртування учасників взаємодії. Це припущення про відцентрові і доцентрові вектори знайшло своє підтвердження в зафіксованому нами значущому кореляційному зв'язку між соціометричним статусом члена групи і його суб'єктивним відображенням свого місцезнаходження в просторі групи, яке ми визначали за допомогою проективного малюнка «Мандала групи». Членові групи пропонували зобразити в колі свою групу та позначити в будь-який спосіб своє місцеперебування в ній. Ступінь віддаленості від центра секторів кола, на які умовно на однаковій відстані було його поділено та в одному з яких член групи позначав своє місце в групі, позитивно корелювала із соціометричним статусом за коефіцієнтом Спірмена: $r_s = 0,45$ ($p \leq 0,01$, $N = 35$) [Чорна, 2016а]. Досліджуваний, коли «позначав» себе в колі, звісно, не бачив умовних секторів на ньому, а присвоєння йому певного бала (від 1 до 9) відбувалося шляхом накладання на малюнок прозорої плівки, на якій було зображено коло з внутрішніми концентричними колами, що позначали сектори. Чим вищим був статус учня, тим ближчим було його розташування до центра в мандалі. Усі соціометричні зірки групи розміщували своє Я майже ідеально в центрі. Жоден з аутсайдерів не поставив своє Я в центрі групи, однак вони майже порівну розташували своє Я зверху і знизу, справа і зліва від центра.

Часові межі взаємодії – ще одна характеристика, яка визначає її специфіку. Швидкоплинна взаємодія відрізняється від сформованих відносин. Ситуативні та життєві ролі вказують на часові межі рольової взаємодії.

Особливості взаємодії в групі є чинниками її розвитку, тобто динаміки [Орбан-Лембрик, 2006]. Водночас і етап групової динаміки характеризує особливості, тип взаємодії. Динамічні процеси, які відбуваються в групі, супроводжують процеси рольової взаємодії в ній, але загалом неможливо етапи цієї динаміки віднести однозначно до об'єктивних або суб'єктивних чинників чи до свідомих або несвідомих. Однак згуртованість членів групи переважно є об'єктивним чинником взаємодії, а роз'єднаність активізує вияв суб'єктивних чинників. Разом з тим розвиток групи є об'єктивним динамічним процесом, і після стадії конфліктів, групових «струсів» вона вступає за

Б. Такменом, у стадію функціонально-рольової узгодженості [там само]. Рольова взаємодія забезпечує процес досягнення групової мети.

До найбільш узагальнених характеристик взаємодії зазвичай відносять її *інтенсивність* і *характер* [Соціальна взаємодія]. Суб'єктивними показниками інтенсивності взаємодії можуть бути рольові переживання, які відображають взаємодію особистісних рольових домагань Я і групових очікувань щодо цього «мого Я», міру емоційної залученості у взаємодію.

У діаді стосунків один може бути задоволений тим, яку роль виконує другий, а цей другий – ні. Отже, крім емоцій, які відчуває член групи щодо власної персони, існує ще континуум рольових переживань, які описують взаємну та односторонню задоволеність/незадоволеність рольовою взаємодією. Рівень рольового перфекціонізму щодо власної персони також може викликати в члена групи певні рольові переживання щодо чіткості виконання ним своїх рольових зобов'язань перед іншими.

Більш об'єктивованими показниками інтенсивності взаємодії можуть бути ієрархія і варіативність, ступінь безпосередньої втягнутості у взаємодію на рівні конкретної поведінки (О. С. Чернишов, С. В. Саричев) [наведено за: Фетискин, 2005]. Взаємодію також характеризують ієрархічні структури ролей у групі (від лідера до аутсайдера), горизонтальні і вертикальні зв'язки між ролями членів групи.

Характер взаємодії визначає її мета, адже, за П. Сорокіним, сутністю взаємодії є соціально-психологічні причини, які спонукають людину взаємодіяти з іншими людьми [Сорокин, 1992]. Залежно від того, яких смислів члени групи надають рольовій взаємодії в ній, будуть вибудовуватись її особливості. Як відомо, смисл функціонування певної групи полягає в спільній діяльності та отриманні певного результату, якого неможливо досягти поодиноці, а також задоволенні потреб людей у взаємній підтримці, спілкуванні, налагодженні дружніх, емоційних зв'язків. Однак афіліативні потреби членів групи можуть виражатися по-різному: домінування, співпраця, залежність, підвладність. Власне, значення (смысл) рольової взаємодії для людини полягає в кооперації членів групи, у процесі якої відбувається формування їхньої рольової ідентичності («Хто я є насправді і яка моя життєва роль?»), забезпечується функціонування групи, що ві-

дображається в груповій динаміці та ефективності спільної групової діяльності.

Засвоюючи ті чи ті ролі в групі, людина реалізує певні потреби: власні, чужі; індивідуальні, групові (які не завжди збігаються з індивідуальними) та спільні (як інших, так і власні). Потреби є найбільш глибинними структурами сфери спрямованості особистості у взаємодії. Особливості потреб визначаються їхньою належністю суб'єктам взаємодії: «мені», «іншому», певній мікрогрупі, групі (іншим або всім у цілому, у тому числі й мені). Членові групи треба усвідомлювати, що приховується за спільними потребами, чи є вони і його власними потребами, чи група часом не використовує його для задоволення потреб, які не є його власними. Певні групові негативні ролі також задовольняють підсвідомі специфічні потреби їхніх носіїв. Так, роль цапа-відбувайла може задовольняти приховану потребу виконавця цієї ролі в самопокаранні та викликати в нього позитивні емоції [Перера, 2009]. У кожному з виокремлених нами чинників виявляються тією або іншою мірою свідомі, підсвідомі, несвідомі компоненти взаємодії.

До характеристик взаємодії можна віднести також її *стилі*: директивний, колегіальний, діловий, лояльний, ліберальний тощо.

Особливості вербальних і невербальних компонентів групового клімату, групової динаміки, групової структури, ієрархії ролей тощо є показниками локалізації свідомих і несвідомих чинників взаємодії. Регуляція взаємодії в групі за допомогою метаструктур групової психіки є надзвичайно важливим аспектом дослідження. Так, кожна група має свою історію розвитку, а значить, і пам'ять, сформований образ групи, який існує в уявленнях членів і не-членів групи та втілюється в словах, метафорах, символах, ритуалах прийняття групових рішень тощо. Так, виконання членами групи циклу малюнків «Автопортрет», «Група», «Я в групі» та порівняння їхніх психологічних інтерпретацій із словесними описами зазначених явищ авторами малюнків – методичний прийом, який дає змогу виявити свідомі і несвідомі чинники рольової взаємодії.

Залежно від рівня розвитку групи, виду спільної діяльності символічні уявлення членів групи про межі особистості та групи будуть набувати різних форм і характеристик. Соціальні ролі встановлюють межі відповідної поведінки людини в певній ситуації, але взаємодія в групі ці межі може змінювати. По суті, межі рольової

поведінки, які встановлює для людини група, взаємодіють із межами особистості як такої і, як результат, останні символічно зміцнюються, послаблюються, пересуваються, ламаються, будуються заново, зносяться, відроджуються тощо.

Група, як і особистість, також має свої символічні межі. Ролі існують усередині групи, точніше в її межах, і ролі символічно існують у психіці людини, яка як особистість аналогічно до групи має межі. Якщо уявити межі у вигляді кіл, то межі особистості і групи (мікрогрупи) утворюватимуть концентричні кола.

Отже, взаємодію, у тому числі й рольову, можна досліджувати в кількох аспектах:

– *змістовому*, як систему взаємообумовлених соціальних дій, характер яких визначається їхньою метою, смислами («Навіщо мені це потрібно? Що я реалізую в процесі взаємодії?»); ці змістові характеристики визначають самостійність, ініціативність, активність особи у взаємодії;

– *формальних*, а від них – і до більш змістових: на певних рівнях, у певних напрямках, часових межах і з певною інтенсивністю.

Інтегральною характеристикою рольової взаємодії членів групи можна вважати узгодженість та ефективність цієї взаємодії.

Узагальнимо відтак результати теоретичного аналізу проблеми рольової взаємодії та емпіричних розвідок із зазначеного питання. Отже, до чинників рольової взаємодії можна віднести такі її психологічні складові: особливості реалізації потреб особи у взаємодії (групових, індивідуальних, власних, чужих, спільних), ступінь залучення особи в спілкування з оточенням (високий, низький), соціальний і груповий статус особи, групову (колективну) або індивідуальну ідентичність, особисті смисли взаємодії, символічні уявлення членів групи про межі групи і межі особистості (та, відповідно, психологічну дистанцію між окремими членами групи), образ групи, ритуали, писані і неписані правила («китайські церемонії» групи), історію групи, спосіб прийняття групових рішень, динамічні процеси в групі, соціально-психологічну атмосферу групи. Серед цих чинників особливе місце належить складовим власне рольової взаємодії.

Критерії виділення суб'єктивних/об'єктивних чинників рольової взаємодії не є жорсткими, тому такі неполяризовані поняття можна лише умовно розмежувати в схематичній моделі їхнього функціонування в малій групі (рис. 2.1).

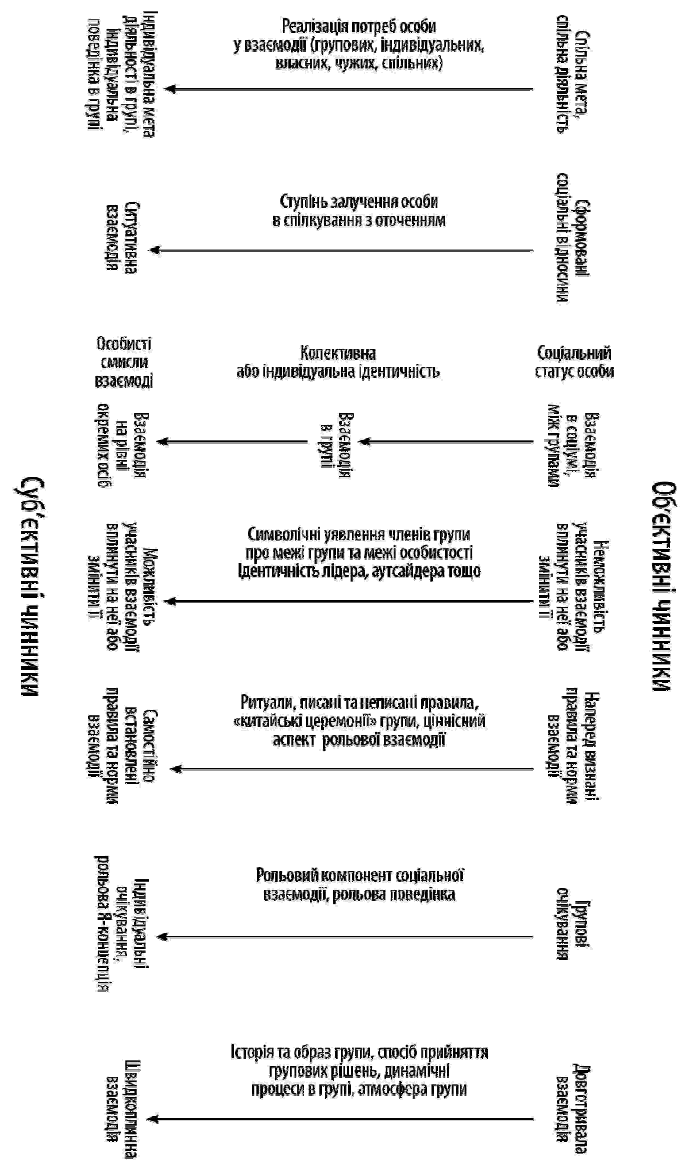


Рис. 2.1. Чинники рольової взаємодії в малій групі

Серед вищеназваних чинників *провідними є ті, які відображають внутрішню структуру рольової взаємодії в групі, взаємодію індивідуального і групового в її процесі, а саме рольової Я-концепції, яка, по суті, проектується членом групи через його домагання в його індивідуальні очікування, і групових очікувань інших.* Так, на особливості побудови взаємодії впливають: рольова ідентичність членів групи (лідера, аутсайдера та ін.), рольовий перфекціонізм у виконанні соціальної ролі в найближчому соціальному оточенні (те, наскільки моя поведінка відповідає соціальній ролі, наприклад ролі батька в сім'ї), особливості рольової Я-концепції (рольовий образ, рольові переживання, рольові домагання) окремої особи, ціннісне ставлення члена групи до власних ролей і ролей інших, групові очікування та їхнє відображення як групових регуляторів взаємодії у свідомості окремого члена групи.

Гіпотеза полягає в тому, що узгодженість або неузгодженість цих компонентів взаємодії на психологічному рівні відбивається на її поведінковому рівні. Саме тому в попередньому твердженні два рази використано поняття «взаємодія»: першого разу – щодо тієї, яка функціонує на внутрішньому (особистісному) рівні, і другого – щодо тієї, яка відповідає зовнішньому (соціальному) рівню її вияву. Відтак у процесі емпіричного дослідження зосередьмо увагу насамперед на особливостях рольового образу члена групи, його індивідуальних рольових очікувань – з одного боку, та особливостях групових очікувань – з другого, а також на проблемі їхнього спільного впливу на побудову взаємодії в малій групі.

Отже, серед чинників взаємодії є такі, які в символічній, метафоричній формі відбивають сутність її психологічних механізмів регуляції. Тут найбільшою мірою локалізуються несвідомі чинники (образ групи, уявні межі групи тощо). Несвідомі чинники регуляції взаємодії в малій групі належать як груповому полю колективного несвідомого, так і індивідуальній сфері несвідомого окремого члена групи.

Дослідження рольової взаємодії членів конкретної реальної малої групи в різних площинах аналізу, які б охоплювали питання функціонування символічних меж особистості в таких же символічних межах групи, індивідуальної та колективної ідентичності членів групи, особистісних смислів і реалізації потреб у груповому полі, наявність у цьому полі суто психологічних феноменів, на кшталт

образу групи, метафоричних назв, допоможе відповісти на питання, які, власне, чинники переважають у процесах регуляції життєдіяльності групи – свідомі чи несвідомі, якими змістами вони наповнені і як можна впливати на груповий клімат групи.

2.3. Емпірична реконструкція моделей взаємодії

Щоб досліджувати рольову взаємодію – багатокomпонентне психологічне явище, структуру якого утворюють рольова Я-концепція, рольова поведінка та рольові очікування соціального оточення [Горностай, 2007], потрібно застосувати комплекс методик. Проблема полягає в тому, що перебування в малій групі накладає відбиток на специфіку цієї взаємодії. Рольова взаємодія, побудована в міжособовому просторі, може суттєво змінитись у внутрішньогруповому полі. Хоч ці два простори досить умовні і на практиці в процесі діагностування їх важко відокремити один від одного, вони все ж не є ідентичними: взаємодія в групі вибудовується з огляду на довготривалу перспективу, спільну діяльність і підтримання власне функціонування групи (що неможливо було б без ролей лідера і тих, хто йде за ним), а міжособове спілкування може мати ситуативний характер і бути спрямованим на досягнення індивідуальних цілей.

Оскільки в психології наразі немає узагальненого огляду методичного забезпечення для емпіричного вивчення рольової взаємодії, то вважаємо за потрібне здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми методів і методик дослідження цього психологічного явища. Отже, на сьогодні відомі окремі методики дослідження рольової взаємодії, а точніше – окремих її складових: життєвих і командних ролей, рольової гнучкості та рольової глибини, рольових уявлень і переживань [Ахвердова, 2006; Горбунова, 2014; Горностай, 2007; Минаева, 2007; Ніконова, 2012; Прыгунов, 2003; Фетискин, 2005; Тестотека]. У психології набули популярності останнім часом тести рольових конфліктів [Горностай, 2007]. Найчастіше за допомогою відомих методик досліджують рольовий Я-образ людини, тоді як такі важливі складові взаємодії, як рольові домагання та рольові очікування, майже не охоплені психодіагностичними процедурами. Так, тест М. Куна, Т. Макпартленда «Хто Я?» [Тест «Кто я», 2006], опитувальники П. П. Горностая «Карта життєвих ролей», «Репертуар

життєвих ролей» [Горностаї, 2007], опитувальник рольової самоперцепції М. Белбіна [Фетискин, 2005; Тестотека], методика визначення рольових типів учених у творчому колективі [Тестотека] спрямовані насамперед на вивчення ролей особистості. До методик, які досліджують декілька складових рольової взаємодії, належать проєктивна методика «Маски» [Калошина, 2001]; методика спостереження рольової взаємодії в групі Р. Бейлза [Методы..., 2003]; тести рольових позицій за Е. Берном [Фетискин, 2005]; опитувальник «Трикутник Карпмана» О. Ю. Ніконової [2012]; визначення психологічної дистанції між рольовим Я-образом і рольовими очікуваннями Л. Г. Чорної [2014]. Загалом дослідження взаємодії досі залишається в психології проблемним питанням, бо, власне, донедавна лише тест Т. Лірі певною мірою діагностував таку взаємодію, пропонуючи респондентові відповідати на запитання з власної позиції і з позиції іншої людини [Духновский, 2010]. Методика ціннісно-рольової картографії між-суб'єктної інтеракції В. В. Горбунової [2014], що дає змогу оцінити роль члена групи як з власної позиції, так і з позиції іншого члена групи, окреслює ціннісні контури взаємодії.

На наш погляд, надзвичайно важливою проблемою є визначення рольової суб'єктності особистості у взаємодії, тобто *наскільки свідомо людина обирає свої ролі і наскільки вона вміє опиратися тиску соціального середовища в процесі цього вибору* (найближчим таким соціальним середовищем для людини є мала група). Ще одна проблема – якою мірою рольові настановлення та інтенції людини реалізуються в її рольовій поведінці. Це питання валідності не лише методик, а й методів дослідження рольової взаємодії.

Розгляньмо порушену проблему, беручи до уваги різні концептуальні, теоретичні і методологічні засади дослідження. Почнімо з найбільш очевидного, *позитивістського*, підходу та розгляньмо типові схеми емпіричних (експериментальних) досліджень. Порівняння частотності відповідей на ті чи ті запитання, які стосуються рольової взаємодії, застосування різних експериментальних схем аналізу та математичної статистики допомагають як під час масових опитувань, так і в індивідуальних випадках [Чорна, 2014]. Уже при першому наближенні до предмета нашого аналізу в цьому методологічному ракурсі можна фіксувати вияв свідомих компонентів цієї взаємодії, які переходять у несвідомі. Як це не парадоксально, але групові очікування щодо виконання членами групи тих чи інших важли-

вих для функціонування групи ролей, хоч і не є простою сумою індивідуальних очікувань, але складаються саме з їх поєднання. Якщо членові групи запропонувати перерахувати, які ролі є в групі, які з них, наприклад, притаманні учням шкільного класу, до якого належить і він сам, то в цьому переліку знайдеться чимало негативних за валентністю, невтішних для однокласників ролей. При цьому людина забуває, що ці ролі притаманні і їй як членові групи. Якщо відразу ж після цього запитати людину, які ролі в групі вона вважає своїми, то ці ролі будуть переважно позитивні або ж нейтральні [там само]. Таким чином формуються певні групові очікування щодо наявності певного переліку ролей у групі, вимоги щодо їх виконання. Ці очікування та вимоги члени групи можуть чудово усвідомлювати, а от їхні чинники, серед яких є і власне індивідуальні, – ні. У даному контексті варто ввести поняття *рольової самооцінки*, що відображає співвідношення власних рольових домагань з рольовим потенціалом і його реалізацією у здійсненні цих домагань (здібностей, а також характерологічних властивостей особистості – відповідальності за виконання ролі в групі; готовності взяти на себе виконання ролі, з якою не справляється інший член групи; спроможності виконувати відразу декілька ролей тощо). Отже, найпростішою методичною процедурою дослідження джерел формування свідомих і несвідомих чинників рольової взаємодії є порівняння частотності називання тих чи інших групових та індивідуальних ролей членом групи і визначення умовної психологічної дистанції між цими «полями ролей».

Аналіз локалізації свідомих і несвідомих чинників рольової взаємодії поглибить ще один аспект дослідження уявного простору взаємодії членів малої групи: це питання щодо ролей, які, як очікує член групи, інші припишуть йому. Якщо у відповідях члена групи на питання про групові ролі міститься насамперед інформація про рольовий образ групи, частково – про групові свідомі домагання і несвідомі очікування, а у відповідях на питання про власні ролі в групі – про індивідуальний рольовий образ та індивідуальні домагання, то в цьому, третьому, питанні – індивідуальні свідомі очікування члена групи щодо групових домагань. Отож можна припустити, що в складі групи будуть особи, у яких різна умовна дистанція:

– між ролями, які покладають на індивіда інші, і ролями, які він приписує собі сам;

- між ролями, які індивід приписує собі сам, і ролями, які, за його очікуваннями, йому припишуть інші;
- між ролями, які індивід проектує на інших, і ролями, які він приписує собі сам.

Чим менша дистанція між цими ролями, тим більш свідомо людина взаємодіє в групі.

Досліджуючи рольову взаємодію, рухаймося далі в парадигмі класичного позитивізму. Проаналізуємо відтак відповіді респондентів на запитання, яке прямо стосується свідомих рольових домагань щодо образу групи: «Як ви вважаєте, які ролі в ідеалі мали б бути притаманні членам вашого колективу (групи, класу, команди)?». Наступні запитання (а саме: «Як ви гадаєте, які насправді ролі бажає мати у своєму репертуарі група? Які ролі ви насправді хотіли б виконувати в групі? Виконання яких ролей дає вам найбільше задоволення? Виконанням яких своїх ролей ви не задоволені? Які ваші ролі вам загалом не до вподоби?») можуть викликати в деяких членів групи повну розгубленість. Такі запитання можуть виявитися цілком несподіваними для тих, хто мало замислюється над тим, чому він має той чи той статус у групі, чи задоволений він перебуванням у групі, чиї потреби (власні, групові, спільні) він реалізує в групі. Головна мета цих процедурних операцій – допомогти членові групи усвідомити власну рольову ідентичність, тобто суб'єктність, активність, відповідальність; спонукати людину до рефлексивних роздумів: «Хто я є як носій ролей?».

Якщо описана вище процедура дослідження стосується насамперед когнітивних компонентів рольової взаємодії, то відображення власного Я в групі та власне групи і взаємодії в ній за допомогою усіляких художніх засобів дасть змогу проаналізувати емоційні її компоненти, а дослідження емоцій, як відомо, – це шлях до аналізу глибинних, прихованих чинників поведінки людини. Так, малювання власного портрета «Я в групі» та зображення образу групи на папері, аналіз символіки, кольорів, авторських інтерпретацій розкажуть про істинні, часто приховані, несвідомі і найбільш глибинні чинники рольової взаємодії членів малої групи (захисти, проєкції тощо).

Надалі величину дистанцій між різними рольовими полями в групі (проектованими, приписуваними, очікуваними) можна пов'язати з рівнем розвитку Я-концепції людини, у тому числі й рольової, по суті – з рівнем її суб'єктності. Виконуючи ті чи ті ролі в

групі, людина виявляє той чи інший рівень активності, усвідомленості, демонструє чіткість уявлень про власні і чужі межі, про власне минуле і майбутнє, потреби й цілі. Водночас група в цілому, досягаючи певного рівня свого розвитку, може діяти як цілісний суб'єкт, виявляти ідентичність групи. Групі також притаманний певний цілісний або не досить цілісний власний образ, свої межі; члени групи певною мірою усвідомлюють історію групи, поділяють повністю або частково спільні цінності, мають спільну чітку або «розміту» мету діяльності та діють переважно або не завжди узгоджено. Ці чіткі або «розміті» уявлення про взаємодію в групі відображаються в символах та графічних зображеннях.

Малі групи, як і великі соціальні спільноти, мають певний соціальний капітал. Наш досвід показав, що MARI-тест (малювання мандал за Дж. Келлог) дає символічне уявлення про цілісність, ядро та межі не лише окремої людини, а й будь-якої іншої психічної реальності, у тому числі й групової, і може бути використаний як проєктивний тест для виявлення несвідомих чинників рольової взаємодії в групі [Діагностика..., 2009]. Застосування графічної методики «Мандала групи» в нашому емпіричному дослідженні свідчить про те, що малюнки членів групи завжди містять значущі діагностичні ознаки особливостей взаємодії в цій групі та дають уявлення про рівень її розвитку. Відповідно до вимог методики досліджуваному пропонувалося зобразити в колі малу групу, до якої він належить. Наявність центра малюнка, симетричність, цілісність або фрагментованість деталей відображають ступінь узгодженості, гармонійності взаємодії та згуртованості членів групи. Ми також пропонували досліджуваним намалювати низку послідовних малюнків: спочатку – просто мандалу, далі – власний автопортрет, потім – малюнок «Я в класі», а відтак – малюнок «Мій клас». Частина досліджуваних (18 %), а ними були старшокласники, самостійно зобразила свій клас як малюнок у колі, як завиток спіралі. Отже, незважаючи на несвідоме настановлення (підказку) розміщувати малюнок шкільного класу в колі, саме так зробила лише невелика частина учнів. Це, власне, були ті, хто сприймає клас як цілісність.

До діагностичних ознак цього малюнка ми віднесли: конкретність/символічність зображення учнівської групи, значну/незначну кількість зображень учнів класу, колір малюнка, наявність ознак спільної навчальної діяльності учнів, детальність зображення учнів

(схематичні тіла з паличок або детальне відтворення облич та міміки на них), виокремлення Я серед інших у класі, диференціацію мікрогруп у класі, близькість/віддаленість учнів один від одного (відмежовані один від одного перегородками, стоять розрізнено, розділені на мікрогрупи або ж стоять, взявшись за руки, щось роблять разом, тобто взаємодіють), відображення зв'язків між учнями за допомогою певних символів, знаків різного типу (плюси, мінуси, знаки рівності, стрілки, вказівники тощо). Останню ознаку ми інтерпретуємо як узагальнювальний показник ставлення члена групи до неї, а отже, і його негативних або позитивних переживань, які виникають у процесі взаємодії.

Зображуючи групу на малюнку, учні оперують не лише реалістичними образами, а й використовують метафоричні, які показують глибинні смисли взаємодії учнів. Так, наприклад, дівчина, малюючи свій клас, зобразила півколо з вазонів різної висоти та з різними квітами, а посередині цього півкола – окремий вазон з рослиною, квітка якої нахилила стебло донизу. Створюється враження, що інші, вищі, квіти оцінюють цю, меншу, квітку, а вона схилила своє тендітне стебло (своє Я) під тиском інших. Використання символу, метафори показує, що людина глибоко аналізує стосунки в групі, узагальнює їх на основі певних категорій, а вони, за визначенням, абстрагують конкретні ознаки та характеристики предметів.

Аналізуючи малюнки певного шкільного класу, можна виокремити (аналогічно до стадій розвитку особистості за Дж. Келлог) гіпотетичні рівні розвитку уявлень учнів про свій шкільний клас як малу групу. Ці рівні відображають послідовну зміну уявлень членів групи (класу) про її цілісність, диференційованість, близькість і щільність зв'язків у групі, спільну мету діяльності групи (в нашому випадку – навчання), а також виокремлення власного Я в ній. Тобто, послідовно розклавши малюнки учнів усього класу (від тих, які зображують учнів класу як аморфну кількість схематичних постатей, без взаємодії, до тих, які на конкретних зображеннях, а тим більше за допомогою символів та образних метафор однозначно описують шкільний клас як єдність), можна присвоїти авторам цих малюнків бали відповідно до ступеня їхньої залученості в процес взаємодії.

Відомо, що роль людини можна інтерпретувати як маску, соціальну функцію. Дослідити глибини ролі Я-концепції допоможе методика, яка порівнює продукти художньої творчості людини у ви-

гляді маски власного Я з різними настановленнями: який я насправді?; яким би я хотів бути в очах інших?; яким би я не хотів бути в очах інших: ніколи і ні за що?; яким я себе не знаю? [Калошина, 2001]. *Арт-терапевтичні інтенції* цього психодіагностичного інструменту відбивають *постмодерністські парадигми* дослідження внутрішнього світу особистості, її рольових домагань та очікувань.

Рольову поведінку в групі – власне те, що є, за П. П. Горностаєм, своєрідним містком між індивідуальною рольовою Я-концепцією і груповими домаганнями, неможливо повністю валідно відобразити на папері. Рольова поведінка людини реалізує внутрішні рольові настановлення, які детермінуються рольовою Я-концепцією, і їхню взаємодію з груповими рольовими домаганнями. Власне кажучи, *у рольовій поведінці найбільш об'єктивно виявляється психологічна сутність внутрішніх рольових структур особистості – те, чим є людина, що виконує певну роль, насправді*. Але саме цей компонент рольової взаємодії об'єктивно важко фіксувати й діагностувати, виявляти в поведінці його валідні психологічні показники.

Як бачимо, хоч деякі з методик, що застосовуються для визначення особливостей рольової взаємодії, лише дотичні до цієї проблематики, а проте вони суттєво допомагають вивчати рольовий аспект поведінки людини. Від загальних процедур дослідження, експериментальних схем, проєктивних і напівпроєктивних методик перейдемо відтак до розгляду більш стандартизованих, об'єктивних тестових методик.

Однією з найбільш використовуваних у психології методик дослідження Я-образу людини є тест М. Куна, Т. Макпартленда «Хто Я?» [Тест «Хто Я», 2006]. Як і передбачали його автори – представники *символічного інтеракціонізму*, у переліку самовизначень людина називає і власні ролі. Однак це ролі насамперед соціальні, а соціально-психологічні, життєві згадуються зазвичай рідше [Чорна, 2014]. Визначити індивідуальні життєві ролі можна за допомогою методик П. П. Горностає «Карта життєвих ролей» і «Репертуар життєвих ролей». Урешті-решт, краще усвідомити свій рольовий образ Я, як уже зазначалося вище, особа зможе, якщо спробує відповісти на просте запитання: які ролі вона виконує в групі? Класифікація ролей і стандартизація обробки результатів наближують низку запитань про ролі людини та її оточення, на кшталт наведених вище в

тексті, до діагностичних. Чи будуть названі ролі справді відображати рольову ідентичність людини (тобто наскільки людина є суб'єктом власних ролей), а чи ці ролі будуть для неї просто ситуативними, проміжними на шляху до суб'єктності – важко сказати, але все ж таки вони відображатимуть актуальне рольове Я особи.

Запропонована П. П. Горностаєм методика рольової компетентності особи дає змогу з'ясувати рольову глибину, здатність до рольових переживань, а також рольову гнучкість і чуттєвість людини. Досить близька до неї за метою методика діагностики вмінь реалізувати рольову поведінку [Прыгунов, 2003]. За допомогою цих методик можна діагностувати насамперед рольові переживання особи, а також деякі особливості її рольової поведінки. Поза увагою при цьому залишаються рольові домагання особи, а також рівень розвитку її рольової суб'єктності. З'ясування цих характеристик – завдання для подальших наукових розвідок у психології.

Окремо слід зупинитися на методиках, які дають змогу діагностувати ролі людини, базуючись на певних концептуально-теоретичних засадах. Насамперед до таких методик належать тести визначення рольових позицій за Е. Берном [Фетискин, 2005; Тестотека], які відповідно до положень *транзактного аналізу* визначають життєві ролі людини: Родителя, Дорослого і Дитини. У цій же теоретичній парадигмі розроблено тест-опитувальник «Трикутник Карпмана» (автор – О. Ю. Ніконова), який виявляє виконавців ролей рятівника, жертви та агресора [Ніконова, 2012].

На засадах *когнітивної психології*, на розумінні ролі в групі як певної функції в її діяльності побудовано опитувальник рольової самоперцепції М. Белбіна [Фетискин, 2005; Тестотека]. У російсько- та україномовних перекладах опитувальника трапляються три варіанти назв ролей. Значні розбіжності бачимо в розумінні ролей координатора, реалізатора, виконавця, організатора. Так, координатора ще називають формувачем, неформальним лідером, реалізатора – виконавцем, організатором роботи, а сам виконавець у різних інтерпретаціях тесту постає як фінішер, робітник і той, хто завершує справу. Найбільші розбіжності існують щодо розуміння ролі організатора. Це водночас і творець, і голова. На наш погляд, це той, хто приймає рішення, розв'язує проблеми, він – мудрець, авторитет. Зауважимо, що в різних перекладах списку ролей «загубилася» чомусь роль контролера.

Відомий фахівець з історії психології М. Г. Ярошевський запропонував методикау виявлення рольових типів науковців у творчому колективі та виокремив три основні ролі, які яскраво проявляються у творчій взаємодії: генератор ідей, критик, ерудит [Тестотека]. Однак у групі, яка продукує творчі ідеї, таких ролей мало б бути більше: хтось повинен реалізовувати ідеї; не лише критикувати, а й надихати, заражати команду оптимізмом; координувати й контролювати роботу групи, а головне – приймати кінцеві рішення. Виходить, ролей у творчому колективі має бути більше ніж три.

За допомогою тестів можна діагностувати групові ролі (тобто ті ролі, завдяки яким, зазначають М. Белбін і М. Г. Ярошевський, відбувається спільна діяльність у групі) і визначити діловий клімат команди. Їх також доцільно використовувати, щоб з'ясувати наявність тих чи тих ролей у репертуарі групи. Так, деякі ролі в групі можуть свідчити про ефективність її діяльності, рівень розвитку групи (дифузна група чи команда), етап групової динаміки – з одного боку; самооцінку, особистісні властивості, когнітивні стилі окремих членів групи – з другого.

Отже, за допомогою вищенаведених методик можна виявити малоусвідомлювані чинники рольової взаємодії, які зазвичай перешкоджають ефективній роботі групи. Серед таких чинників, зокрема, наявність або відсутність певних ролей із репертуару успішної командної діяльності (наприклад, якщо в групі немає критика, «адвоката диявола», можуть прийматися поспішні рішення) або ж зневажливе ставлення до деяких ролей (наприклад, виконавця), їх знецінення, недооцінка індивідуального стилю діяльності та стилю виконання певних ролей у групі. Якщо не забезпечується комплементарність ролей і гнучка зміна цих ролей залежно від специфіки виконаної діяльності, то це призводить до непорозумінь і конфліктів між членами групи. Так само наявність тих чи інших ролей може залежати від групових процесів: чи то відбуваються процеси згуртування і в групі «розквітає» репертуар ролей, чи то групу щось збурує, її члени конфліктують між собою, а значить, їхній рольовий репертуар звужується до виконання суто функціональних, формальних обов'язків.

Вибір ролей у групі її членами також залежить від домагань, самооцінки, внутрішніх ресурсів особистості: лідерські ролі зазвичай обирають особи з високою самооцінкою, при цьому свідомий вибір

на користь ролі виконавця роблять особи з не завжди низькою самооцінкою. Таким чином, свідоме, рефлексивне ставлення до індивідуальних особливостей, суб'єктний вибір ролей, які «мені до вподоби», або ж несвідоме ігнорування, незнання власного Я, брак суб'єктності – чинники рольової взаємодії в малій групі.

Що ж до діагностики особливостей рольової поведінки людини, то, звісно, ні один тест не в змозі відобразити поведінку людини безумовно валідно. І в цьому ми вбачаємо не лише актуальність питання розроблення методик дослідження рольової взаємодії, а й *проблему адекватних з погляду природи цього явища методик*. Ми можемо цілком достовірно досліджувати за допомогою методик риси і якості особи, її настановлення в поведінці, тобто *психологічні детермінанти* поведінки, але не саму поведінку. Ще складніше *прогнозувати взаємодію* людей, коли їхні індивідуальні характеристики змінюються під впливом індивідуальних характеристик інших: якщо в групі зберуться особи з переважно лідерськими якостями, то чи буде група ефективною? Чи дозволить група агресору знайти свою жертву серед її членів? Ідеться, власне, про те, *наскільки ролі окремих індивідів стійкі до впливу групи*.

Адекватним інструментом виявлення особливостей власне поведінки є найбільш наближений до її реальності метод *моделювання*. Моделювати поведінку можна схематично, символічно, а можна – практично, програвши ролі в ситуаціях взаємодії з іншими. До схематичного моделювання взаємодії віднесемо позиційне розташування членів групи одне щодо одного, що базується на соціометрії Дж. Морено (хоч там ролі не представлені), а також методику ціннісно-рольової картографії міжсуб'єктної інтеракції В. В. Горбунової [2014].

Як уже зазначалося, уявлення члена групи про свій статус у ній можуть не відповідати його реальному статусу, а ролі, які він сам собі приписує в групі, можуть не збігатися з тими, в яких його бачать інші члени групи. Схематичне уявлення про сутність близькості та віддаленості членів групи одне від одного в процесі реальної взаємодії (поведінки) може дати соціометрія. Завдяки ауто соціометрії дослідження компонентів очікувань члена групи стає більш глибоким і різнобічним. На матрицю соціометрії можна накласти ролі, які найчастіше приписують кожному членові групи інші і які він покладає на себе сам, із називанням тих ролей, які, за очікуваннями члена

групи, йому будуть приписуватись іншими. Порівняння даних ауто-соціометрії та соціометрії паралельно з вивченням ролей з позицій членів групи наблизить дослідника до знань про бажане і реальне, очікуване й отримане, проєктоване й інтроєктоване в процесі рольової взаємодії. Отже, поєднання соціометрії, аутосоціометрії і «роле-метрії» дає змогу виявити багато цікавих моментів рольової взаємодії в групі, впливу її свідомих і несвідомих чинників. Аутосоціометрія та соціометрія дають змогу простежити зв'язок між номінативними (називання ролей) і порядковими (величиною соціометричного статусу та рівнем його експансивності) шкалами вимірювання взаємодії в групі [Ахвердова, 2006; Минаєва, 2007].

Картографія В. В. Горбунової – це, власне, психосемантичне моделювання, що своєрідним чином поєднує ідеї соціокарт Р. Барбуха, репертуарних решіток Дж. Келлі та бачення простору взаємодії командою самої авторки. Таке ціннісно-рольове моделювання дає змогу побачити, як члени групи сприймають (цінують) ту чи іншу роль певного члена групи і, навпаки, як сприймаються ролі членів групи з позиції певного члена групи. Дистанції між умовними позначками членів групи задаються ціннісним ставленням до ролей, які виконують члени групи. Якщо метод В. В. Горбунової можна назвати *ціннісною соціометрією ролей у групі*, то поєднання соціометрії з рольовими ідентифікаціями – *рольовою соціометрією*. Аналіз результатів дослідження за цими процедурами дає змогу побачити більш або менш свідомі аспекти взаємодії членів групи, оскільки класичний метод соціометрії базується на їхніх симпатіях-антипатіях, причини яких можуть бути глибоко приховані від людини, а називання ролей, їхнє ціннісне ранжування – на більш свідомих виборах, певних розумових операціях.

Отже, розвиток положень *соціометричної теорії* можливий завдяки дослідженню «рольової дистанції» між членами групи й виявленню специфіки ролей відповідно до соціометричного та аутосоціометричного статусів особи в групі.

Рольові ігри, які зазвичай використовують під час проведення групових тренінгів особистісного зростання або психотерапевтичних, особливо психодраматичних, тренінгів [Психодрама..., 2000], мають значний діагностичний потенціал. Оскільки йдеться про взаємодію в межах малої групи, то ситуації для діагностики слід добира-

ти такі, які відображали б взаємодію з позицій внутрішньогрупових ролей: лідера; того, хто за лідером; душі групи та ін.

Найбільш напруженою точкою взаємодії, моментом, що показує в максимально вираженій формі особливості поведінки людей, є *конфлікт*. Отож діагностика рольового конфлікту – це той інструмент, який може фокусувати в результатах тестування всі структурні елементи рольової взаємодії. Розроблено тести рольових конфліктів, однак потенціал *психодраматичних практик* недооцінюється, особливо якщо говорити про розроблення діагностичних методів дослідження цих кульмінаційних моментів рольової поведінки. Її моделювання в спеціально створених діагностичних ситуаціях сприятиме виявленню типових життєвих сценаріїв, які зазвичай погано усвідомлюються.

Рольові очікування є, на жаль, тією структурою, що майже не вивчається за допомогою стандартизованих психологічних процедур, тобто тестів. Групові очікування щодо виконання певних ролей на рівні великих соціальних груп існують як певні вимоги, які самі собою розуміються і засвоюються в процесі соціалізації людини. Групові очікування щодо виконання ролей певними членами групи можна спрогнозувати, порівнюючи рольові ідентифікації, які покладають (проєкують) члени групи одне на одного. Але така процедура досить громіздка. Рольові очікування загалом вивчати важко, бо існує безліч соціально-психологічних ролей, а опис рольових очікувань лише щодо однієї з них може мати в десятки разів більший обсяг інформації, ніж, власне, сама назва ролі. Тому варто розглядати рольові очікування в контексті порівняння ролей, які сам собі приписує член групи і які на нього покладають інші її члени.

Отже, сучасна психологія має на озброєнні певний перелік методик для дослідження компонентів рольової взаємодії: рольового Я-образу, рольових переживань, домагань, очікувань. Однак власне ядро цієї взаємодії, рольову поведінку, на наш погляд, важко діагностувати за допомогою згаданих вище вербальних методик, побудованих переважно на використанні методів опитування та самооцінки. Тому проблема полягає в тому, щоб раціонально використовувати можливості методу моделювання просторових і часових характеристик рольової взаємодії членів малої.

Щоб виявити особливості рольової взаємодії, ми скористалися в нашому емпіричному дослідженні як інструментом реконструкції-

єю її моделей на основі здійснених нами вимірювань. Досліджувалася взаємодія в малих групах, зокрема в п'яти старших класах загальноосвітніх шкіл м. Києва та Київської обл. (загальна чисельність вибірки – 138 осіб). *Реконструкцію* ми вважаємо різновидом методу *моделювання*. Схематичні уявлення про сутність близькості-віддаленості членів групи одне від одного в процесі реальної взаємодії на рівні рольової поведінки відобразила соціометрія. Соціометричний статус члена групи ми розглядаємо як результат взаємодії його індивідуальних домагань і групових очікувань на психологічному рівні.

Ранній юнацький вік є важливим етапом формування Я-концепції особистості, становлення особистісної ідентичності (Е. Еріксон, Дж. Марсія), а розумові процеси в цьому віці досягають достатнього рівня розвитку абстрагування та рефлексування, щоб усвідомлювати власний статус і соціально-психологічні ролі в найближчому соціальному середовищі. Тому вважаємо, що дослідження рольової взаємодії на вибірці старшокласників є цілком обґрунтованим і валідним, а кількість осіб у вибірці – достатньою, щоб виокремити тенденції і закономірності рольової взаємодії.

Соціометричний та аутосоціометричний статуси членів малої групи визначалися за критеріями «спілкування» та «емоції», тобто член групи обирав тих, з ким йому цікаво спілкуватись у групі, і тих, з ким він готовий ділитися емоціями. Однією із підстав для виокремлення вищезазначених моделей стали емпірично зафіксовані факти. Так, із чотирьох можливих варіантів лінійного зв'язку між ауто- і соціометричними статусами за критеріями «спілкування» та «емоції» зв'язок було виявлено лише в одному випадку: між цими статусами за критерієм «емоції», але лише на рівні тенденцій і лише в одному із шкільних класів ($r_s = 0,40$; $\rho \leq 0,05$; $N = 29$; коефіцієнти кореляції Спірмена обчислювалися для кожного шкільного класу окремо). У всіх інших випадках кореляції між статусами варіювали від 0,15 до 0,32 і були незначущими. Отже, учні здебільшого не усвідомлюють свій реальний соціометричний статус, який відображає їхнє місце в групі.

На матрицю соціометрії було накладено ролі: 1) які найбільшою мірою приписують кожному членові групи інші її члени; 2) які він покладає на себе сам; 3) які, за очікуваннями члена групи, йому будуть приписуватись іншими. Аутосоціометрія дала змогу поглибити дослідження індивідуальних очікувань члена групи. Завдяки

порівнянню результатів аутосоціометрії і соціометрії та паралельно-му вивченню ролей із різних позицій членів групи вдалося виявити узгодженість або розбіжності між рольовою Я-концепцією, рольовими індивідуальними домаганнями та груповими очікуваннями. Крім того, під час дослідження було використано серію проєктивних малюнків («Мій клас», «Я в класі», «Мандала» Дж. Келллог, «Мандала класу») [Чорна, 2016 а; Діагностика..., 2009], що дало змогу більш глибоко розкрити чинники рольової взаємодії, які описують механізми посідання особою певного статусу в малій групі та виконання певної ролі в ній. Отже, в процесі дослідження використовувалися методи опитування і тестування, стандартизовані та проєктивні методики (тест «Хто Я?», тест «Мандала», проєктивні малюнки, соціометрія та аутосоціометрія), які дали змогу визначити компоненти рольової Я-концепції, індивідуальні та групові очікування. Оскільки малюнки виконувалися відразу ж після опитування учнів про їхні власні ролі та ролі однокласників, то в них мимоволі відбилися свідомі і несвідомі характеристики рольового образу, рольових домагань і переживань члена групи. Зауважимо, що тест «Мандала» відображає особливості особистісного розвитку людини, наявність та особливості її особистісних меж у взаємодії, а також функціонування особистісних захистів.

В емпіричному дослідженні ми спиралися насамперед на показники рольової Я-концепції члена групи та групових очікувань (узгалънених, найбільш поширених рольових ідентифікацій, які покладають члени групи на окремого члена групи), а саме: негативні-позитивні ролі, які приписуються власному Я-образу, відповідність цих ролей за змістом ролям, які приписуються членові групи іншими (таким чином діагностувалася узгодженість або неузгодженість індивідуального рольового образу з груповими очікуваннями). Особлива увага приділялася індивідуальним очікуванням члена групи щодо того, які саме ролі йому будуть приписувати інші члени групи. Зазвичай рольовий Я-образ та індивідуальні очікування збігалися за валентністю і змістом ролей, але ми відмічали й окремі випадки розбіжностей у змісті цих компонентів рольової взаємодії.

Результатом рольової взаємодії члена малої групи є його *статус у групі*, який водночас відображає ставлення групи до цього члена та особливості групових очікувань щодо нього. Отже, в основу класифікації типів моделей взаємодії було покладено показники по-

зитивної або негативної рольової Я-концепції окремого члена групи, узгодженість рольового образу з груповими очікуваннями, а останніх – з індивідуальними. Ці узгодженості та неузгодженості, особливості досягання членом групи консенсусу між індивідуальним та груповим і становлять *соціально-психологічні механізми взаємодії*.

Зрозуміло, практично неможливим є повний збіг назв ролей, які собі приписує член групи і які приписують йому інші члени групи, а в розумінні однієї й тієї ж ролі різними людьми завжди є розбіжності. Тож апріорі між власним образом Я та очікуваннями щодо цього образу з боку інших завжди будуть розбіжності. За показник узгодженості ролей ми взяли валентність ролей і їх належність за змістом до певної класифікаційної групи ролей, що описують когнітивну, емоційну та інші сфери життєдіяльності людини [Чорна, 2014]. Крім того, рольові образи члена групи можуть містити амбівалентні, позитивні та негативні самовизначення, а індивідуальні та групові очікування частково узгоджуються між собою і частково – з індивідуальним рольовим образом. Отже, теоретично маємо отримати 36 варіантів поєднання виокремлених нами конструктів рольової взаємодії: від позитивної Я-концепції, узгодженої з груповими рольовими очікуваннями, а останніх – з індивідуальними, до негативної – не узгодженої з груповими очікуваннями, а їх – з індивідуальними.

У процесі дослідження ми виокремили *п'ять варіантів взаємодії*, оскільки вкрай рідко людина може саме себе ідентифікувати як носія виключно негативних ролей. Крім того, у ранньому юнацькому віці розбіжності між власними рольовими самоідентифікаціями і груповими очікуваннями є нетиповим явищем, адже розвиток товариських і дружніх відносин у цьому віці цілком логічно приводить до встановлення тісного зв'язку між цими складовими взаємодії. Рольові переживання та інші емоційні компоненти взаємодії аналізувалися нами побіжно в процесі виокремлення *моделей взаємодії*.

Відтак наводимо психологічні портрети осіб, які найбільш різно представляють виокремлені нами моделі рольової взаємодії за соціально-психологічними механізмами її побудови.

1. Нереперентна взаємодія зумовлює негативний статус члена групи, однак рольова Я-концепція особистості є позитивною. Такий тип взаємодії насамперед характерний для осіб, які мають одночасно негативні аутосоціометричний і соціометричний статуси. При

цьому людина бачить себе в позитивних ролях, очікує від інших теж позитивних; на неї покладаються позитивні або амбівалентні ролі: друг, помічник, захисник, самотник. Отже, рольова Я-концепція людини позитивна, а групові очікування щодо неї не є негативними, просто вони різні. Оскільки рольова Я-концепція такої людини не орієнтована на рольове групове поле (людина бачить себе в одній ролі, а група – в іншій), то вона відчуває цей незбіг, продукує на рівні рольових індивідуальних очікувань зовсім інші ролі, ніж ті, що притаманні її рольовому образу, ніби намагаючись угадати, в яких ролях її бачать інші. Таку позицію члена групи можна охарактеризувати його ж словами так: «Я знаю, що не знаю, чого від мене чекають інші, але я нормально до цього ставлюсь». Причиною такої різниці індивідуальних і групових очікувань, а також негативних значень статусів є орієнтація члена групи на зовсім іншу, референтну для нього, групу, а не на ту, в якій проводилися психологічні вимірювання і членом якої він є формально.

На малюнках шкільного класу постать такого учня розташовується окремо від інших, він переймається здебільшого власними справами, не особливо звертаючи увагу на інших. Справжня, повноцінна взаємодія між членом групи і групою не відбувається.

2. Нерівноправна взаємодія побудована на залежності рольової Я-концепції члена групи від очікувань групи. Індивідуальні рольові очікування члена групи визначаються насамперед тими ролями, в яких його бачать інші, тобто груповими рольовими очікуваннями. Людина керується у взаємодії з іншими тим, які ролі на неї проєкують інші, намагається сумлінно виконувати їх, а про власне Я при цьому забуває. Соціометричний статус такої людини є високим, бо вона намагається усіляко відповідати очікуванням групи, однак оскільки її Я не бере участі у формуванні власної рольової концепції, то вона не зовсім упевнена, наскільки добре їй вдається виправдовувати ці очікування, вона завжди «насторожі». Аутосоціометричний статус такого члена групи може бути як негативним, так і значною мірою відрізнятись за значеннями від соціометричного. Яскравий представник цього типу взаємодії в групі визначив себе як «дуже хорошого друга», але не назвав ту роль, виконання якої очікують від нього однокласники. На малюнках учень зображує шкільний клас у взаємодії його членів, але не виокремлює свою персону серед інших. Становище такого учня в групі досить хитке, метафорично його

можна визначити як «зірка, яка ось-ось може впасти» (якщо він перестане відповідати очікуванням групи й замислиться над тим, хто ж він є насправді, яка його власна особистісна роль у групі). За таких умов взаємодії Я-концепція людини насправді – функція групи, немає символічної дистанції між ролями «Я» і «Ми», а взаємодія члена групи визначається груповими очікуваннями.

Ще одним варіантом відображення цього типу взаємодії між особою і групою є сформована негативна рольова ідентичність члена групи. На нього проекуються негативні ролі, він їх некритично сприймає та поводить відповідно до цих рольових очікувань. Цим можна пояснити його негативні соціометричний і аутосоціометричний статуси.

3. Ситуативно-приспосувальна взаємодія зумовлює набуття членом групи високого статусу і позитивної рольової концепції. Його взаємодія з групою ситуативна, а індивідуальні рольові очікування як окрема психічна структура чітко не сформовані. Однак член групи знає, що інші проекують певні ролі на нього; він бере це до уваги та відповідно до ситуації вибудовує взаємодію, проекуючи певні ролі на інших. У процесі рольової взаємодії Я-концепція такої людини не задіяна, вона як особистість має власні орієнтації, захоплення, потреби, реалізація яких не залежить від соціальної площини групи. Ситуативно точно відображаючи ролі, які на нього проекують інші та підлаштовуючись під ці ролі, член групи отримує високий соціометричний статус. Він упевнений у своєму статусі, тобто аутосоціометричний статус такого члена групи теж високий, як і його рольова гнучкість. Інтерпретація такого типу взаємодії може відбуватися і в трохи іншому аспекті: член групи чітко усвідомлює, що, проекуючи певні ролі на інших, він навзаєм отримує такі ж ролі і для себе. Отже, взаємодія між членом групи і групою здебільшого ситуативна, індивідуальні рольові очікування члена групи не сформовані.

У контексті обговорення цієї моделі взаємодії варто згадати результати емпіричного дослідження, які свідчать про негативний вплив високого рівня рольової гнучкості людини на взаємодію в групі [Jobidon, 2017].

4. Однобічна взаємодія будується лише з позиції власної Я-концепції і не враховує очікувань інших, що зумовлює зазвичай негативний статус члена групи. Як результат, він насамперед звертає увагу і реагує на процеси рольових ідентифікацій щодо власної пер-

сони з боку інших, залишаючи поза увагою власні попередні рольові ідентифікації щодо інших членів групи. Аутосоціометричний статус такого члена групи зазвичай вищий за соціометричний. Його ідентифікації щодо інших членів групи поляризовані й односторонні: або лише позитивні, або лише негативні; Я-концепція та групові очікування не узгоджуються і не взаємодіють між собою. Оскільки власні ідентифікації щодо інших не взаємодіють з груповими, то рольове поле групи не усвідомлюється. Власні очікування формуються без урахування групових ролей, тому така людина не розуміє причин того чи іншого ставлення групи до себе. Так, один із респондентів, описуючи власні уявлення про рольові очікування щодо своєї особи з боку групи, висловився про себе так: «Він такий мерзотник, що й спілкуватися з ним не хочеться». Ніхто з учнів не використовував щодо нього такі рольові означення, однак сам учень дозволяв собі такі висловлювання щодо інших. Про себе він, звичайно, так не думає і подає свій рольовий образ як образ хорошого учня, але одинака. Імовірно за все, тут ідеться про проєктивну ідентифікацію як неусвідомлюваний захисний механізм психіки. Парадоксально, але такі члени групи не підозрюють, наскільки низьким може бути їхній соціометричний статус і наскільки далекими від негативних можуть бути ролі, які їм відводяться в групі іншими. Зауважимо, що навіть за наявності певних об'єктивних причин малоімовірно, щоб усі члени групи проєкували на окрему особу лише негативні ролі. Можна сказати, що символічна дистанція між ролями «Я» і «Ми» в групі (насправді – «Вони») досить велика.

Шкільний клас такі учні зображують на своїх малюнках своєрідно: без розрізнення індивідуальних рис окремих учнів, схематично. Себе в класі вони зображують непропорційно великими щодо постатей інших учнів, яскравими барвами на тлі інших, «некольорових», постатей однокласників.

Отже, символічно процеси рольових ідентифікацій, спрямовані від особи до групи і від неї – до особи, відбуваються в паралельних площинах, не перетинаючись між собою. Рольова Я-концепція такого члена групи ригідна і має «товсті», непроникні особистісні межі (за тестом «Мандала»); він не лише досить хворобливо сприймає рольові ідентифікації з боку інших, а й очікує їх (нагадаємо, що причини негативних проєкцій щодо власної особи така людина не розуміє). Через це процес рольової взаємодії ще більше викривлюється,

збільшується психологічна дистанція між рольовою Я-концепцією такої особи і груповими очікуваннями. Член групи проєкує на інших негативні ролі і водночас хоче, щоб з ним дружили. По суті, взаємодія між членом групи і групою є однобічною і визначається рольовою концепцією цього члена групи.

5. Гармонійна взаємодія передбачає, що процеси рольової ідентифікації між окремим членом групи й іншими її членами є взаємно обумовленими, однак цей тип взаємодії не завжди забезпечує високий статус члена групи. Особа усвідомлює, що група в цілому може відводити їй різні ролі, але одні вона відкидає, інші – приймає (повністю або частково); водночас людина знає, що й вона проєкує на інших ролі різного характеру, які можуть ними прийматися або не прийматися. Ролі, які на особу проєкують інші, приймаються нею лише в тому випадку, якщо вони відповідають рольовій Я-концепції особистості, її образу та домаганням. Після такого проходження ролей через фільтр Я-концепції особистості формуються її індивідуальні рольові очікування щодо власної персони в групі. Зазвичай ці ролі збігаються за змістом з рольовим Я-образом члена групи і груповими рольовими очікуваннями. У цій моделі рольової взаємодії соціометричний й аутосоціометричний статуси, що збігаються за рівнем показників, позитивні, оскільки за таких, «здорових», умов обміну рольовими ідентифікаціями особа «вдвляється» в образ, який вона створює в уявленнях інших. Якщо група демонструє груповий егоїзм, нав'язуючи комусь вигідні для неї ролі, то такий член групи або намагається протистояти тискові групи та відстоювати своє бачення індивідуальної ролі, або ж він приймає рішення покинути групу, яка не відповідає його ціннісним орієнтаціям (за умови, що не йдеться про групи, в яких людина перебуває примусово).

На малюнках клас зображується як цілісність, у взаємодії; власна персона виокремлюється серед однокласників, але лише за певними індивідуальними рисами, без їх акцентування за допомогою спеціальних графічних ефектів.

Цей тип взаємодії зовсім не означає, що соціометричний та аутосоціометричний статуси завжди будуть високими, оскільки не всі ролі, які проєкуються групою на особистість, приймаються нею, а ті ролі, які вона проєкує на інших, теж не лише позитивні. Символічна дистанція між ролями «Я» і «Ми» існує, але вона оптимальна, щоб зберігати межі власного Я і не порушувати особистісних меж іншого

члена групи. Взаємодія особи в групі будується на основі узгодження індивідуальних домагань члена групи та групових очікувань.

Отже, оптимальним варіантом рольової взаємодії є узгодження індивідуальних домагань члена групи та групових рольових очікувань. Процес побудови такої єдності досить тривалий у часі. Він передбачає наближення, дистанціювання членів групи одне щодо одного, випробування на міцність індивідуальних і групових меж, намагання особистості розширити індивідуальні межі, а з боку групи – їх звузити. Урешті-решт укладається певний «контракт» між членами групи щодо їхніх індивідуальних домагань і групових очікувань. Цей «контракт» є неусвідомлюваним або підсвідомим переліком правил, норм рольової взаємодії в групі та містить неартикульовані або погано артикульовані домовленості між членами групи щодо їхніх рольових статусів.

Перспективи дослідження типів рольової взаємодії в соціально-психологічному просторі групи полягають у виокремленні інших моделей їх реконструкції за рахунок розширення аналізу компонентів взаємодії (рольових переживань, рольового перфекціонізму, рольової самооцінки як здатності виконувати певну роль тощо), а також у вивченні рольової взаємодії на інших вікових етапах розвитку особистості.

Як було показано, рольова взаємодія відбувається як певний процес узгодження індивідуального і групового, що виявляється в пошуку членами групи свого місця в ній, у їхніх соціометричних та аутосоціометричних статусах, специфіці й формуванні репертуару ролей. Особливості взаємодії між індивідуальною Я-концепцією і груповими очікуваннями, узгодженість або неузгодженість цих компонентів взаємодії на психологічному рівні відображаються і на рівні поведінковому. У процесі рольової взаємодії член малої групи використовує певні психологічні механізми побудови власного статусу й поведінки в групі: 1) свідомо співвідносить групові очікування з власною рольовою Я-концепцією, інтегрує у власне Я ті очікування з боку інших, які відповідають його цінностям; 2) некритично ідентифікує групові очікування й демонструє ту поведінку, яку бажать бачити інші; повністю піддається впливу групових очікувань, які й визначають формування Я-концепції, або ж враховує їх лише ситуативно; 3) ігнорує групові очікування та поводить як одиниця у групі незалежно від сподівань інших; (причин такого ігнорування може

бути багато: нерферентність групи для певної особи і брак рольової взаємодії; несприйняття рольових очікувань інших та неусвідомлюваність внеску власних індивідуальних рольових проєкцій на інших у формуванні групових очікувань, у тому числі й щодо власної персони). Загалом усвідомлення або неусвідомлення членом групи тих чи інших компонентів рольової взаємодії є чинником формування його статусу в групі.

Отже, свідомо регуляція рольової взаємодії зумовлена рівнем суб'єктності членів групи, сформованістю їхніх Я-концепцій, здатністю узгоджувати індивідуальні рольові домагання з груповими очікуваннями. Якщо суб'єктності бракує, діють неусвідомлювані чинники взаємодії: індивідуальні психологічні захисні механізми, що спричинюють рольову компенсацію особистості (приписування собі уявних ролей), або ж рольова поведінка особи неусвідомлено будується під впливом рольових очікувань групи, результатом чого є заміщення індивідуальних рольових домагань рольовими очікуваннями групи, а в подальшому – несформованість рольової ідентичності особистості. Основна суперечність рольової взаємодії як причина узгодженості-неузгодженості дій членів малої групи, гармонійності-конфліктності стосунків у групі, а по суті, чинник її розвитку – це суперечність між індивідуальними рольовими Я-концепціями членів групи і груповими рольовими очікуваннями щодо носіїв тих чи інших ролей у групі.

РОЗДІЛ 3

НОВОСТВОРЕНА ГРУПА: КОМУНІКАЦІЯ І ВЗАЄМОДІЯ

3.1. Рольова комунікація в новоствореній групі

Новостворена група набуває ознак усталеної поступово. На початку існування групи її члени приділяють багато уваги пізнаванню одне одного, налагодженню контактів та розвитку взаємин. При цьому, не заперечуючи жодним чином неповторність кожної групи, можна виділити спільні для новостворених груп тенденції, що й буде предметом нашого дослідження. Для зацікавлених осіб, які працюють з групами, обізнаність щодо особливостей групової взаємодії на початкових етапах розвитку групи – це надійна, достовірна база для планування і моделювання власних рольових стратегій впливу на групові комунікативні процеси.

У цьому розділі на матеріалі новостворених груп ми спробували конкретизувати концепцію групової взаємодії П. П. Горностая [2014]. Рольову комунікацію варто досліджувати тому, що вона помітно інтенсифікується в новостворених групах: учасники визначають статуси, групові комунікативні ролі, встановлюють межі та створюють міжсуб'єктність. Також ми шукали відповіді на питання, чи можна навчити лідерства?; чим зумовлений високий статус?; чому в новостворених групах одразу відбувається статусне розшарування?; які особливості членів групи з різним статусом?; які є засоби підтримання психологічних меж?; як регулюється взаємодія?; чи можна цілеспрямовано регулювати взаємодію і які для цього існують засоби. Предметом нашого наукового інтересу були настановлення й очікування в контексті вияву групового несвідомого, цінності як основа експектацій у контексті рольової комунікації.

На нашу думку, ознайомлення з тим, які саме рольові ідентифікації важливі у новостворених студентських групах, наскільки глибокою є рольова взаємодія і за якими напрямками розгортається особистісно-рольова взаємопредставленість, є доцільним з погляду спрямування групових адаптаційних процесів та визначення стратегій керування групою. Спільний простір взаємодії в групі сповнений персоналізаціями, й учасники взаємодії наповнюють його кожен своїми смислами.

Члени нової групи потребують певного часу, щоб спало стресове напруження від емоційного хвилювання, радісного піднесення, невизначеності та неузгоджень, які супроводжують входження в нову групу, знайомство, вироблення спільних цілей, пошук точок перетину на шляху до взаєморозуміння. Ці процеси значною мірою відбуваються приховано, латентно і стають відтак основою групового свідомого/несвідомого.

На думку Р. Мак-Кензі [1978], групове несвідоме формується в ході певної еволюції групових подій, до яких члени групи залучені різною мірою. Учасники взаємодії беруть участь у побудові «множинного особистісного знання», яке є латентним, проте набуває персоніфікованої цінності, коли воно «знайдене в собі», актуалізоване, змістовно розкрито у вигляді уявлень, ідей, евристик, інтуїцій [Казміренко, 2012].

Групову свідомість Б. Шефер і Б. Шледер [1993] розуміють як результат соціальної взаємодії, що відбувається протягом історичного часу та вимагає не тільки участі в ній усіх членів групи, а й безумовного підпорядкування групі. Нормативний, або обов'язковий, характер цього процесу є, за С. Московічі, центральним моментом соціальних репрезентацій [Московичи, 2011]. Суперечність між тим, ким людина є, ким її вважають і ким вона повинна стати в групі, тобто вимога ідентичності людини з групою, стає головним джерелом формування групової самосвідомості. Відображення соціальних ролей, статусів, цінностей, експектацій, дистанцій та інших аспектів взаємодії у груповій свідомості не є простою сумою свідомого-несвідомого членів групи, а являє собою іншу, інтегральну, реальність, що, як утворення групової свідомості, впливає на практики взаємодії в групі.

Новостворені групи вирізняються невизначеними, не до кінця встановленими межами між їхніми членами, тому взаємодія в таких групах на першому етапі спрямована саме на регулювання меж. Група в разі відсутності якихось її членів, появи нових або ж нещодавно створена група потребують певного часу для встановлення меж у взаємодії та перерозподілу ролей.

У соціальній психології новостворені групи розглядалися здебільшого в періодизації групового розвитку як такі, що перебувають на початковому етапі життєдіяльності групи [Вердербер, 2003; Коломинский, 2010; Майерс, 2004; Шибутани, 1999].

На теренах колишнього СРСР необхідність дослідження новостворених груп була викликана потребами вдосконалення практики літніх таборів і тому такі дослідження проводилися здебільшого в річці вивчення тимчасових груп. У таких групах взаємодія інтенсифікується, тому вони справляють формувальний вплив на самоприйняття, систему самооцінок, соціальну ідентичність членів цих груп у цілому. На той час існували курська і костромська школи дослідників, завдяки яким стали відомими імена О. О. Газмана, О. Г. Кирпичника, О. М. Лутошкіна, О. В. Мудрика, В. Д. Сапоровської, Л. І. Уманського та ін. Було описано властиві новоствореним групам явища: скорочення в часі процесів групоутворення (Ю. В. Бураков, Е. М. Дубовська, О. І. Єфімова, О. В. Соловйова), ефект фіналу [Мудрик, 1981], можливість зміни позицій і соціальних ролей членів малих груп [Кирпичник, 1980]. На основі докладних досліджень тимчасових груп спортивних таборів було констатовано актуальність дослідження феноменів групоутворення [Кричевський, 1985]. Дослідникам вдалося зафіксувати і виділити фази розвитку новостворених груп у часі впродовж табірної зміни [Шахова, 1989]. Зокрема, дослідження, проведене за методикою О. М. Лутошкіна, показало переважання піднесеного настрою, радості, захоплення в першій фазі (5-7 днів), спокійного, врівноваженого настрою – у другій фазі (7-9 днів), а також збільшення амплітуди коливань настрою в третій, заключній, фазі (останні 6-7 днів). Разом з тим на тлі фазовості процесу існування тимчасових груп цікавими видаються дані про наявність кількох днів під час табірної зміни, що збігаються в часі, коли в більшості груп (загонів) одночасно спостерігався спад настрою [Шахова, 1989]. Хоч автори дослідження пояснюють отри-

мані ними дані в річищі емоційного ритму, а також вважають, що перехід від однієї фази до іншої пов'язаний із станом глибокого емоційного спаду, можемо припустити, що таким чином у результатах досліджень відбилися вияви колективного свідомого/несвідомого. Не применшуючи значення досліджень тимчасових груп, ми, утім, не наважилися б повністю переносити згадані вище особливості на розвиток постійної контактної групи, яка є досить сталою в часі і просторі.

Цікавою також видається низка досліджень, що були спрямовані на вивчення груп, створених за певним принципом. З'ясовано, наприклад, що в ході набору в профільні класи старшої школи динаміка процесів групоутворення інтенсифікується, при цьому показники соціально-психологічного клімату в цих новостворених класах на тлі інших, усталених, груп учнів знижуються [Динамічні процеси ..., 2013]. Водночас виявлено позитивну динаміку щодо доброзичливості спілкування та колективної відповідальності в таких класах.

Студентські групи в ракурсі свідомих і несвідомих процесів, що виникають під час їх утворення, а також чинників, які можуть інтенсифікувати групову динаміку, досі докладно не вивчалися. Дослідники здебільшого приділяють увагу відмінностям новостворених груп, пов'язаним з періодом адаптації, ролі корпоративної культури та куратора в оптимізації їхнього функціонування. У контексті новостворених студентських груп розглядаються стилі управління групою, управління міжособистісними конфліктами, формування соціально-психологічного клімату тощо [Буяльська, Марисова, 1985]. Зокрема, Л. Г. Подоляк і В. Ю. Юрченко [2006] аналізують властиву студентським колективам громадську думку як вияв групового свідомого/несвідомого. Вона складається не тільки з інтелектуальних, а й емоційних та вольових компонентів і відображається в оцінних судженнях. Належність до групи характеризується груповою згодою, що визначається як спільне поле сил, які діють на члена групи для того, аби він залишався в групі [Festinger, 1950]. Це «поле» охоплює різні «сили», а саме привабливість групи, привабливість членів групи, цінність групової діяльності.

Згідно з теорією структуризації С. Пула члени групи багаторазово проводять перегрупування і створюють структури, але при цьому не повністю усвідомлюють, для чого все це робиться. Динамічні

перегрупування і реструктурування допомагають сформувати уявлення про правила, ресурси, склад групи, її норми, комунікативні мережі, ієрархії статусу і тиск впливових осіб. Таким чином, члени групи створюють групу в міру того, як вони в ній діють і взаємодіють [наведено за: Гриффін, 2015].

У процесі формування групи відбувається взаємне пізнання її членами одне одного. «Соціальне проникнення» розглядається в теорії І. Альтмана і Д. Тейлора як процес розвитку більш глибокої близькості з іншою людиною завдяки взаємному саморозкриттю та іншим формам уразливості [там само]. Людину можна порівняти із цибулиною, де зовнішній шар – це публічне «Я» людини, доступне кожному; на цьому рівні вона має багато спільного з людьми її кола і контактної групи. Під поверхнею лежать настановлення, цілі, настрої. Внутрішня сутність людини, що складається з цінностей, Я-концепції, невирішених конфліктів та емоцій, впливає на інші сфери її життя, які лежать ближче до поверхні. Доступною для інших людина стає, коли дозволяє собі послабити власні занадто щільні захисні межі, що робить можливими саморозкриття, добровільний обмін з іншими особистою історією, перевагами, настановленнями, почуттями, цінностями та ін. І. Альтман і Д. Тейлор сформулювали «закон взаємності», згідно з яким відкритість у певній сфері однієї людини викликає відкритість іншої [там само]. Презентуючи себе іншим, вважає І. Гофман, людина обирає та реалізує своє «обличчя» в контексті взаємодії з урахуванням потреб партнера. «Обличчя» – це соціальна ідентичність людини, образ себе, обраний людиною для взаємин з іншими з огляду на прийняті в суспільстві норми, традиції та цінності [наведено за: Матяш, 2011]. Безпосередня повсякденна взаємодія є способом організації соціального життя та надання йому передбачуваності. І. Гофман також увів в ужиток поняття «зон», яке є аналогом меж.

На думку дослідників, *існує соціогенна потреба виконання людиною певної ролі в соціальній групі* [Войтко, 1981]. Роль можна інтерпретувати як одну із форм функціонування особистості серед інших людей у групі. Значущі виконувані функції закріплюються в *комплексі ролей*, який стає основою *рольового репертуару особистості*. Роль складається з очікуваної послідовності способів поведінки і виконуваних функцій або дій, які відповідають соціальному

статусу людини, сприймаються як доречні та реалізуються в даному соціальному контексті [Парсонс, 2000].

Роль часто визначають як нормативно схвалюваний зразок поведінки. Нормативність спілкування, на думку В. П. Казміренка [2012], забезпечує одну з найголовніших – *функцію регуляції взаємодії в тих чи тих соціокультурних реальностях*. В іншому колективному дослідженні, здійсненому під керівництвом цього вченого, З. Ф. Сіверс встановлено, що соціально-психологічним механізмом регуляції взаємодії є *цілепокладання* [Засади когнітивної психології ..., 2013].

Роль – специфічний патерн поведінки, який демонструє член групи, базуючись на очікуваннях інших її членів і власних очікуваннях та уявленнях щодо схвалюваних норм і зразків поведінки [Вердербер, 2003]. Прийняття ролі дає право очікувати від інших поведінки, яка відповідає їхній рольовій позиції, й зобов'язує поводитися відповідно до очікувань інших людей [М'ясоїд, 2012].

Контекст ролі полягає в тому, що саме за посередництвом ролі поведінка кожного члена групи практично пов'язується з цією соціальною групою [Вердербер, 2003] і, в цілому, з усім соціумом, соціальною спільнотою. Власне, за допомогою соціальних ролей дії людей вплітаються, інтегруються в соціальну систему [Парсонс, 2000]. Окремий інтерес становить висновок В. П. Казміренка про те, що між учасниками комунікативного поля виникає *міжсуб'єктність* як віра в спільний, загальний світ [Засади когнітивної психології ..., 2013].

Щоб розв'язати проблему регуляції взаємодії в малих групах, потрібно з'ясувати, з яких саме компонентів складається комунікація, яким чином вони пов'язані між собою, як можуть змінюватися залежно від характеру впливів, тобто йдеться про розроблення *моделі рольової комунікації*. Особливість моделювання полягає в тому, що модель пояснює явище і дає змогу розглядати, вивчати його в дещо спрощеному вигляді за умови, що основні, суттєві зв'язки при цьому збережені.

Наразі існує не одна модель комунікації. Серед цих моделей найбільш відомою є *лінійна модель Г. Лассвелла*, що пов'язує п'ять основних елементів комунікативного процесу: хто? (комунікатор); що? (повідомлення); як? (канал передавання); кому? (спрямованість

повідомлення); з яким ефектом? (ефективність повідомлення – результат). *Соціально-психологічна (інтераціоналістська) модель комунікації Т. Ньюкомба* враховує взаємини, що виникають між учасниками комунікації, їхнє ставлення до об'єкта розмови та постулює прагнення до симетрії як загальну тенденцію в комунікації. У разі збігу в учасників спілкування ставлень одне до одного вони будуть прагнути збігу їхніх ставлень до об'єкта, про який ідеться. Досить відомими є шумова модель комунікації К. Шеннона, циркулярна збалансована модель комунікації В. Шрамма і Ч. Осгуда та ін. Цікавою видається *модель чотирьох каналів (чотирьох вух) комунікації Ш. фон Тума*, яка охоплює такі рівні спілкування, як рівень фактів (що саме я хочу повідомити?), рівень заклику до дії (чого я хочу досягти, передаючи це повідомлення?), рівень ставлення (що я думаю про тебе?), рівень відвертості (що я хочу сказати про себе?).

Результати наших попередніх досліджень [Коробанова, 2011] свідчать про те, що рольове спілкування являє собою складну мережу, утворену взаємоперетинами співзалежних ставлень та очікувань. Досліджуючи *рольову комунікацію*, спробуймо окреслити спочатку її теоретичні засади. На нашу думку, рольова комунікація є основою взаємодії членів групи, а отже, складовою та рушійною силою групової динаміки. Рольова комунікація – системне соціально-психологічне явище, яке поєднує в собі орієнтацію на рольові зразки групи, виникнення образу групи в кожного члена групи, уявлення про свій образ у групі та визначення власного місця в груповій мережі, рольове моделювання взаємодії, встановлення особистих і соціальних меж, створення міжсуб'єктності, взаємний обмін образами і символами. Аналізуючи рольову комунікацію в процесі групової взаємодії, можна виділити в ній статусно-позиційні, дистанційно-емоційні та ціннісно-експектаційні аспекти. Вони щільно пов'язані між собою і, зрозуміло, не існують нарізно, а виокремлені нами для зручності аналізу явища.

Людина, яка належить до тієї чи іншої малої групи, набуває певного статусу, що визначає її місце в системі міжособових відносин саме в цій групі та займає нею позицію. Ідеться про певні засади, орієнтації особистості, що знаходять відображення в її ставленні до інших людей. Позиція відображається у відповідних очікуваннях оточення щодо поведінки цієї людини. Також людина виконує в гру-

пі певні функції, у яких втілюється діяльнісна сторона комунікації та її мета, які, з одного боку, впливають на перебіг рольової комунікації, а з другого – піддаються змінам та корекції в процесі рольової комунікації. Людина, яка долучається до групи, маючи певні власні цінності, досить швидко доходить розуміння, які цінності прийняті в цій групі, які з них є визначальними та покладені в основу певних експектацій щодо партнерів по рольовій комунікації. Людині властиво регулювати психологічну дистанцію з партнерами по взаємодії, встановлюючи таким чином власні межі та дозволяючи або не дозволяючи іншим входити в особистий простір та свій внутрішній світ. Ще одним регулятором рольової комунікації і тих меж, які люди в ній позначають, є емоції. Експектації та цінності дають змогу учасникам взаємодії прогнозувати і коригувати розвиток процесу рольової комунікації з іншими учасниками.

Взаємини, що складаються в групі, залежать, на нашу думку, від комбінування і рекомбінування таких змінних, як дистанція, позиція та емоційне навантаження соціально-рольової поведінки. Завдяки регуляції цих параметрів взаємодії її учасники справляють одне на одного певні психологічні впливи. У процесі усвідомлення, осмислення цих впливів, їх прийняття або неприйняття, погодження або непогодження з ними виникають як ситуативні, так і надситуативні ставлення.

У членів групи виникають уявлення про представлені в ній рольові зразки; їх підкріплює уявлення про свій статус, місце, позицію в групі; відтак виникають уявлення про групу та формується образ групи. Відповідно до цих уявлень людина здійснює вибір комунікативних стратегій та комунікативних ролей, встановлює допустимі комунікативні дистанції та визначає спільні з іншими членами групи ролі як «точки перетину» з ними. На цьому тлі виникають колективні уявлення про групу та її узагальнений образ, а також уявлення про окремих членів групи, які входять до неї, і про їхню комунікативну поведінку. Встановлюються також особисті і соціальні межі в рольовій комунікації, здійснюється рольове моделювання взаємодії з урахуванням засобів встановлення меж, зокрема комунікативних дистанцій. Включеність у взаємодію виявляється у формуванні спільного простору взаємодії і меж, позитивних настановлень щодо взаємодії, у регулюванні гнучкості, еластичності і проникності меж.

Процеси спілкування і відособлення, єднання, усвідомлення належності до спільної групи і відмежування від неї характерні для групової взаємодії як складові процесу встановлення меж.

Створюючи модель, ми брали до уваги ролі, які виконують учасники групи з огляду на свої статуси і позиції в групі; також враховували ціннісно-експектаційні аспекти, оскільки експектації людини здебільшого стосуються значущих, важливих, цінних для неї речей, що узгоджуються з цінностями. Роль завжди окреслює межі можливого в комунікації, і ці межі людина може підтримувати, моделюючи певні ознаки, зокрема психологічні дистанції та емоції (позитивні або негативні). Важливими з цього погляду є обмін ролями між учасниками, що дає змогу налагоджувати зв'язки між ними, та визначення внутрішніх меж і їх регулювання за допомогою психологічних дистанцій та емоцій.

З огляду на визначення рольової комунікації, особливості та основні параметри ролей ми запропонували *концептуальну модель рольової комунікації* (рис. 3.1). Явище комунікації передбачає статус і позиції, функції учасників; цілі, визначені за допомогою цінностей (тобто очікується досягти в результаті комунікації); дотримання меж у спілкуванні та його засоби, а саме емоції учасників і комунікативні дистанції. Таким чином, розроблена нами концептуальна модель рольової комунікації в процесі групової взаємодії використовує сукупність понять та описує співвідношення статусно-позиційних, дистанційно-емоційних і ціннісно-експектаційних аспектів. Зауважимо, у філософських, соціальних, соціально-психологічних науках *аспект* розглядається об'єктивно – як характеристика, властивість, атрибут пізнання, як одна із сторін досліджуваного об'єкта.

Під кутом зору *статусно-позиційних аспектів* на перший план виходить залучення молодої людини в групову мережу статусів, позицій і функцій. Статусно-позиційні аспекти виявляються в тому, що суб'єкт взаємодії посідає певне місце, позицію в системі міжособових стосунків; це визначає, власне, його права, обов'язки і привілеї, а також авторитет серед інших членів групи. Така диференціація особливо актуальна в новостворених групах. Отже, рольова структура групи і поле групового свідомого-несвідомого породжують й об'єктивують взаємні очікування щодо вияву тих чи інших патернів поведінки.

РОЛЬОВА КОМУНІКАЦІЯ

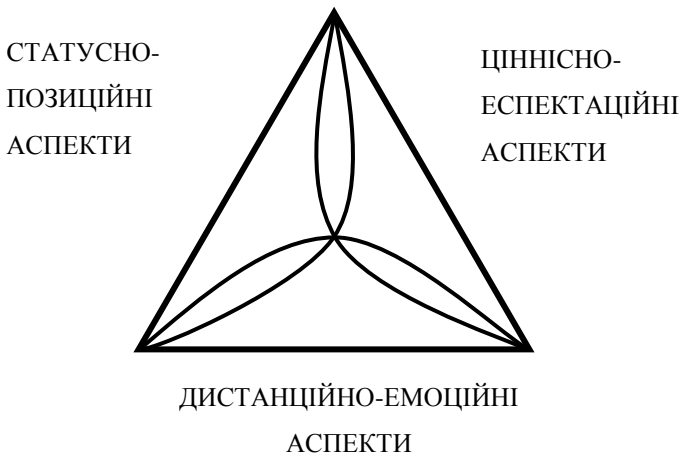


Рис. 3.1. Модель рольової комунікації

Дистанційно-емоційні аспекти рольової комунікації відповідають за встановлення психологічних меж, що характеризуються психологічною дистанцією, яку люди утримують одне щодо одного. Відповідно, дистанція, а отже, і межі можуть регулюватися за допомогою емоційних ставлень. Так, симпатія завжди наближає, зменшує психологічну дистанцію, а негативний емоційний вияв, навпаки, віддаляє, збільшує дистанцію.

Ціннісно-експектаційні аспекти розкривають утворення системи смислів та значень в означенні рольової поведінки інших членів групи та власної, а також узгодження її з власними настановами та експектаціями. У групах відбувається процес узгодження ціннісно-сміслових основ взаємодії та врівноважування взаємних очікувань щодо рольової поведінки членів групи. В очікуваннях від-

биваються властиві групі ціннісні орієнтири, які також здатні задавати рамки, межі.

На теоретичному рівні можна передбачити, що між компонентами вищеописаної моделі будуть встановлені значущі зв'язки.

В емпіричному дослідженні взяли участь студенти перших курсів Київського національного лінгвістичного університету та Київського регіонального училища будівництва (усього 145 осіб). Для дослідження статусно-позиційних аспектів рольової комунікації ми скористалися методикою піктографічного малювання групового простору та емоційних дистанцій у групі. Відомо, що в кожній групі відбувається інтрагрупове структурування статусно-рольових відносин, унаслідок чого утворюється інтрагрупова ієрархічна структура. Її схему можна отримати за допомогою соціометрії та її авторської модифікації «Хто Я? / Хто Він?». Методики цілком відповідають критеріям валідності дослідження.

Для дослідження дистанційно-емоційних та ціннісно-експектаційних аспектів рольової комунікації було застосовано модифіковані методики Q-сортування В. Стефансона і «Дослідження комунікативно-характерологічних рис» Т. Лірі. Особливість застосування полягала в тому, що учасники заповнювали бланк методик для різних рольових категорій студентів: а) для себе; б) для «Я» у взаємодії; в) для приємного однокласника; г) для неприємного однокласника; д) для близької людини з групи; е) для далекої людини з групи; ж) для групи в цілому. Дані, отримані в результаті оцінювання відповідних комунікативних рис, властивих, на думку учасників, різним рольовим категоріям студентів, було піддано відтак контент-аналізу.

Також було застосовано методику вимірювання комунікативної дистанції [Андреев, Мдивани, Рыжонкин, 1983]. Крім того, на основі асоціативних проєктивних карт «Крео» (В. В. Назаревич) аналізувалися творчі продукти проєктивного малювання студентської групи, яке проводилося для збирання додаткової інформації про образ групи у досліджуваних та отримання доступу до їхніх несвідомих уявлень, настановлень та експектацій.

Вивчаючи несвідоме, доцільно використовувати ту його особливість, що воно зазвичай знаходить відображення в образотвірчій діяльності в ході створення, виготовлення графічних та образотвор-

чих об'єктів [Коробанова, 2015]. Цю особливість ми, власне, й враховували, коли розробляли *авторську методiku піктографічного малювання групового простору та емоційних дистанцій у групі*. Її можна віднести до проєктивних експресивних методик. Нагадаємо при цьому, що проєктивні методики слід використовувати в комплексі з результатами, отриманими за допомогою інших методик, а також інформацією про життєвий шлях досліджуваного. Оскільки в ході виконання проєктивних методик завжди проявляються особистісні смисли, завданням таких методик є оприявлення суб'єктивно-конфліктних відносин. У ситуації проєктивного обстеження як особистісний смисл, так і ставлення та настановлення виявляються в особливостях перцептивної діяльності [Словарь-справочник..., 1989] і, додамо, у продуктах творчої діяльності. Отож їхній символізм, кольорова палітра, загальні враження від них та інші кількісні і якісні особливості таких продуктів можуть бути піддані додатковому аналізу.

Інструкція до методики містить завдання намалювати на аркуші паперу п'ять концентричних кіл і зобразити в них за допомогою піктограм членів групи, враховуючи те, що в центральному колі розміщуються найбільш близькі особи, а по мірі віддалення від центру збільшується і психологічна відстань до позначеної піктограмою людини. Учасникам дослідження пропонується також з'єднати на зображенні осіб, між якими існують зв'язки, певним позначенням, залежно від того, чи є взаємними їхні відносини, а чи вони односторонні. Отримана картина може слугувати відбитком уявлень певної особи про груповий простір та про зв'язки і взаємозв'язки, що існують між членами групи.

Піктограми – це позначки, створені на основі асоціації. Вони відображають важливі риси певного об'єкта, у нашому випадку – людини як члена певної групи. Це узагальнені зображення, у яких проявляються внутрішній світ, цінності людини, що створила піктограму, а також особливості її мислення та досвіду. Досвід застосування цієї методики показав, що для аналізу отриманих зображень доцільно звертати увагу на таке: усіх чи не всіх членів групи зображує досліджуваний; які саме піктограми він обирає; як зображує людей – різними чи однаковими позначками; чи відрізняється величина зображень для різних людей; яка відстань між зображеннями людей

на малюнках групи; чи виокремлює досліджуваний зв'язки між членами групи; яким чином він позначає зв'язки; які ці виділені зв'язки – взаємні чи односторонні; яке градування одногрупників між різними колами.

3.2. Свідомі і несвідомі процеси взаємодії в новоствореній групі

На існування колективної (групової) свідомості звертали увагу ще стародавні філософи. Зокрема, Аверроес писав, що, хоч у нас і окремі тіла, ми не маємо окремого розуму. Він вважав, що люди схожі на водяну рослину з безліччю квітів, які видимі на поверхні води, але виходять усі вони з одного величезного кореня, який ховається під водою [наведено за: Вебстер, 2003]. Такий образ добре пояснює, як групове несвідоме дотикається до індивідуального несвідомого і, частково усвідомлюючись, виявляється у *психічному* людей.

Важливі спостереження щодо колективного несвідомого належать К. Юнгу. Зокрема, він зазначав, що колективне несвідоме є спільним для всіх; це фундамент того, що стародавні називали «спільністю всіх речей». Колективне несвідоме проявляється у вигляді архетипів, психічних прототипів, що зумовлюють схильність до поведінки певного типу, а також у вигляді колективних ідей, образів, теорій та міфів людства. Завдяки свідомості, яка акумулює думки, почуття, спогади і відчуття, людина усвідомлює себе і має змогу регулювати власну діяльність. Особисте несвідоме постає як сукупність «несвідомих комплексів», емоційно заряджених думок і почуттів, витіснених із свідомості [Юнг, 2012].

Колективна психіка, що поєднує колективне свідоме і колективне несвідоме, є феноменом, що визначає системні властивості, або «психологічне обличчя групи». На думку дослідників, структурні особливості колективної психіки – це той механізм, який регулює людську поведінку, діяльність і самопочуття [Основи соціальної психології, 2008].

Структурована колективна свідомість викликає особливий психологічний стан, який дістав назву *соціально-психологічного клі-*

мату [Циба, 2006]. Дотичним до колективної свідомості є поняття *колективного суб'єкта* [Журавлев, 2000], яким є група людей, що спільно діють або певним чином поведуться. Формуванню колективного суб'єкта сприяють взаємопов'язаність і взаємозалежність учасників групи, оскільки від індивідуального внеску кожного її учасника залежить спільний результат діяльності групи. Співвідношення індивідуальної і групової свідомості сприяє вияву суб'єктних якостей групи в цілому як узгодженості дій. *Суб'єктність групи* базується на усвідомленні нею себе як колективу, що належить до більш високоорганізованої спільноти [Котелевцев, 2013].

Теорія соціального психофракталу О. А. Донченко [2005; 2010] постулює взаємозалежність людини і спільноти, представленість одного суб'єкта взаємодії в іншому [Основи фрактальної психології ..., 2006].

В. І. Павлов [1982; 1984] висловив думку про *консонанс у взаємодії*. Явище «співналаштованості» між членами групи виявляється в «ефекті душевих кабінок»: важко налагодити у сполучених між собою душевих кабінках воду комфортної для всіх температури – якщо одна людина додає теплу воду, в інших кранах температура води падає, і навпаки. Такого роду ефекти надихнули дослідників на створення різноманітних групових методик, тренажерів і дослідницьких приладів, зокрема гомеостатичної методики (Ф. Д. Горбов), кібернометра (Р. Ламбер, М. М. Обозов, М. В. Беллала), музичного інтегратора, приладів «Груповий сенсорний інтегратор», «Стресор», «Арка» (Л. І. Уманський, О. С. Чернишов, С. В. Саричев).

У життєвій практиці відомі численні приклади, що підтверджують обмін інформацією між учасниками груп за допомогою «поля, яке знає», «групового поля», «групового несвідомого», «паралельних процесів». На жаль, виникають цілком зрозумілі складності, які не дають змоги провести валідні експерименти, що підтверджували б існування групового поля. Проте численні спостереження та наявний експериментальний матеріал непрямо свідчать про існування такого поля і його здатність синхронізувати дії членів малих груп. Зокрема, експерименти з картами К. Зенера, винайденими ним у 1930-х роках, показали можливість обміну інформацією між учасниками експериментів.

Г. Лебон зазначав, що в разі скупчення живих осіб (ідеться про натовп, групу, масу) вони мимовільно виявляють готовність підпорядковуватися голові, очільникові, визнаючи його авторитет та поводячись як слухняна субстанція [наведено за: Московичи, 2011]. В екстремальних умовах натовп може ієрархізуватися і висувати лідера або виконувати навіювані, неусвідомлювані колективні дії.

Як співвідносяться свідомі і несвідомі регулятори поведінки людини між собою? У зоні «ясної» людської свідомості знаходить своє відображення лише невелика частина всіх сигналів, якими послуговується людина для свідомого управління власною поведінкою [Грановская, 1988]. Інші сигнали також використовуються організмом для регулювання деяких процесів, але на підсвідомому рівні. Згідно із сучасним розумінням свідоме і несвідоме працюють у режимі гармонійної єдності. Коли виникають обставини, що ускладнюють вибір стратегії поведінки або вимагають нового способу вирішення, ці труднощі потрапляють у зону «ясної» свідомості. Але як тільки рішення прийнято, стратегію винайдено, управління поведінкою передається у сферу несвідомого, а свідомість вивільняється для вирішення наступних утруднень. Незважаючи на те, що в кожному даний момент лише невелика частина всіх процесів регулюється свідомо, свідомість може справляти певний вплив і на неусвідомлювані процеси. Несвідоме поєднує усі фактори, які впливають на регуляцію поведінки, що відбувається без безпосередньої участі свідомості [Рогов, 2002].

Поле свідомості має фокус, периферію і межу, за якою починається сфера несвідомого. При цьому найвищі «поверхи» системи, найпізніші і найскладніші, опиняються у фокусі свідомості; нижчі, під ними, – потрапляють на периферію свідомості; нарешті, найнижчі і відпрацьовані раніше компоненти перебувають за межами свідомості [Гиппенрейтер, 1988].

Несвідомі процеси у психіці поділяють на неусвідомлювані механізми свідомих дій, неусвідомлювані спонуки свідомих дій і «надсвідомі» процеси. Така точка зору дає змогу уявити позицію та формування комунікативних реакцій окремого члена групи у взаємодії. У полі свідомості відбувається постійна зміна змістів: у ньому оприявнюється то один, то інший «пласт» ієрархічної системи актів, які зумовлюють ту чи іншу дію. Рух в один бік означає переміщення

засвоеного компонента з фокусу свідомості на її периферію і з периферії – за її межі, у сферу неусвідомлюваного. Рух у протилежний бік означає повернення якихось компонентів у сферу свідомості, що зазвичай відбувається, коли потрібно залагодити якісь складні, проблематичні ситуації, у разі виникнення труднощів або помилок, втоми або емоційного напруження. Таке «повернення» у свідомість може бути й результатом довільного наміру [там само].

До неусвідомлюваних механізмів можна віднести неусвідомлений супровід свідомих дій, зокрема мимовільні дії, тонічне напруження м'язів, міміку і пантоміміку, а також вегетативні реакції, що супроводжують різні дії і стани людини. Ці процеси, як невід'ємна складова спілкування між людьми, є засобами комунікації, поряд із мовою, та можуть бути використані як об'єктивні показники намірів, ставлень і прихованих думок. У повсякденному спілкуванні неусвідомлювані і напівусвідомлювані компоненти мовної моторики постійно оприявнюють стани й настрої учасника взаємодії. Саме малоусвідомлювані реакції можуть бути найбільш інформативними та дієвими з погляду передавання емоційних станів у процесі спілкування [там само].

Дослідники-практики, застосовуючи «вікно Джохарі», розробили класифікацію рівнів взаємодії з різними характеристиками свідомого-несвідомого. Так, на першому рівні дві людини обмінюються інформацією про відому їм сферу діяльності; на другому – отримувач може приймати від відправника інформацію, яку останній не усвідомлює, наприклад про ставлення; на третьому – відправник свідомо відкриває отримувачеві те, що він звичайно приховує від інших; на четвертому рівні отримувач реагує інтуїтивно і неусвідомлено на інформацію відправника, яку останній також не усвідомлює [Мерман, 2016].

3. Фрейд порівнював людську свідомість із айсбергом, який на дев'ять десятих занурений у сферу несвідомого, та виокремлював при цьому свідомість, передсвідомість і несвідоме. До передсвідомої сфери належать латентні знання і знання, які людина має, але які нею не усвідомлюються (ці знання «перебувають» поза свідомістю). Несвідомим уявленням, які є дієвими, властиві витіснення і спротив [Фрейд, 1990].

Одну з класифікацій несвідомих явищ запропонував П. В. Симонов: *несвідоме (досвідоме)*, до якого належать потреби, безумовні рефлекси, інстинкти, генетично задані риси темпераменту, що впливають на психіку та поведінку; *підсвідомість* – усе те, що стало або може стати усвідомленим за певних умов: автоматизовані навички, глибокозасвоєні норми, наслідувальна поведінка, досвід, що сповнює підсвідомість конкретним змістом; *надсвідомість* як рекомбінування раніше накопиченого досвіду, зумовлене домінуючою потребою, у пошуку засобів її задоволення [Симонов, 1975].

Близьким до вищенаведеного є розуміння надсвідомих явищ за О. Г. Асмоловим. До таких явищ дослідник відносить зразки типової для даної спільноти поведінки і знання, засвоєні суб'єктом як членом тієї чи іншої групи; їхній вплив на його діяльність актуально не усвідомлюється і не контролюється [Асмолов, 1985].

Згідно із сучасними уявленнями на підсвідомому рівні функціонують вироблені протягом життя психічні автоматизми, стандарти, мотиви, умовні рефлекси, навички, норми, звички, стереотипи тощо. Несвідоме – це специфічна фундаментальна форма ціннісно-мотиваційної, пізнавальної і спонукально-вольової активності людини і соціальних груп, яка має різноманітні вияви, власний спосіб вираження, не контролюється безпосередньо свідомістю та пов'язана з особливим характером поведінки і діяльності. Роль несвідомого полягає, зокрема, в опрацюванні інформації, виробленні оцінок і регулюванні поведінки [Воскобойников, 2012].

Свідомість нерозривно пов'язана з несвідомим, адже структурні форми свідомості, фундаментальні способи її функціонування і сховища накопичених нею знань, умінь, переживань перебувають за її межами, у сфері несвідомого. Несвідомі процеси, які здебільшого не керуються свідомістю і відбуваються в основному без її втручання, вислизують зазвичай з поля безпосередньої уваги людини і у своїй основі є латентними. Утворюючи глибинний фундамент психіки, несвідоме у своїх виявах значною мірою спрямоване на психічне збереження гомеостазу, тоді як свідомість – на зміну різноманітних властивостей і процесів, пов'язаних із життєдіяльністю людини [там само].

Зауважимо, що передсвідоме внаслідок рефлексії може ставати усвідомленим. Водночас можна навести численні приклади на фено-

менологічному рівні, коли глибинне несвідоме і підсвідомість керують рухами, діями чи навіть поведінкою людини, не переходячи на рівень свідомості. Наприклад, у випадку падіння на слизькій вулиці людина ще не встигла зрозуміти, що посковзнулася, а її тіло вже відреагувало і згрупувалося оптимальним для безтравматичного падіння чином. Хоча трапляються випадки, коли несвідома реєстрація обставин навколишнього світу може бути переведена у свідомість – наприклад, у випадку, коли людина загубила ключі й почула звук від їхнього падіння, проте не усвідомила цього. Але коли вона почне пригадувати, щоб відшукати загублене, то може згадати цей звук, де й коли це відбулося, і зрештою знайти втрачене. Отже, далеко не всі відчуття усвідомлюються. Відомі також описи і більш складних подій, що передбачають урахування умов та обставин, зафіксованих несвідомим, які не були людиною переведені на рівень свідомості, проте стали спрямовувальною силою для її поведінки і дій. За нашими спостереженнями, це здебільшого стосується ситуацій, пов'язаних із загрозою, втомою, розподілом уваги, засинанням та пробудженням.

Викликають інтерес також міркування А. Е. Воскобойникова [2012] про те, що в глибинному, несвідомому психічному відображенні суб'єкт не відділяється від об'єкта (образ невіддільний від оригіналу) і вони становлять одну-єдину, зливу, неподільну цілісність. На нашу думку, це проявляється в можливості навіювання, некритичному ставленні людей до взаємних впливів під час взаємодії. Наприклад, через надмірну довіру до іншого трапляються випадки, коли людина здійснює позбавлені смислу, зовсім не корисні для неї вчинки. Це може певною мірою пояснити феномени симпатії, що виникає між людьми, і «теорему Томаса», яка полягає у ставленні до уявних ситуацій як до реальних за своїми наслідками. Свідомість виділяє й аналізує як причинно-наслідкові, так і функціональні, цілепокладальні зв'язки, впливає на самодетермінацію, свободу вибору людини та спрямована здебільшого на зміну різноманітних властивостей і процесів, пов'язаних із життям людини.

Підсумовуючи все вищесказане, можемо зробити висновок, що межі свідомого динамічно переміщуються; воно поступається місцем передсвідомому, позасвідомому і несвідомому, при цьому зміст,

який уже усвідомлений, засвоєний і «привласнений», поступово «перетікає» у несвідоме.

Поняттям, що поєднує свідоме і несвідоме людини, є її *внутрішній світ*. Внутрішній світ людини визначається різноманітністю зв'язків особистості із суспільством у цілому та з різними соціальними групами [Ананьев, 2001]. Внутрішній світ людини – це суб'єктивна реальність, внутрішній зміст психологічної діяльності, характерний для якоїсь конкретної людини. На думку дослідників, він має часово-просторову структуру і зміст [Березина, 2001]. Вважаємо, що до змісту внутрішнього світу людини слід віднести її уявлення про себе і про іншого, інтенції щодо своєї поведінки та уявлення про смислове наповнення рольової поведінки партнерів по взаємодії.

Показниками внутрішнього світу особистості, який лише частково оприявнюється у взаємодії, є настановлення щодо власної комунікативної поведінки та очікування (експектації) щодо поведінки партнерів по взаємодії. Очікування мають вимір майбутнього, впливають зі ставлень та пов'язані із ситуативними і рольовими особливостями, значущими у взаємодії. Встановлено, що вони є несвідомими і потрапляють у поле свідомості лише за певних умов, зокрема за бажання носія настановлень їх відрефлексувати.

Настановлення та очікування – змістова реальність внутрішнього світу людини. Як передумови ставлень, вони беруть участь у побудові учасниками спільного простору та вибудовуванні його меж. Настановлення та очікування можна розглядати як іманентні, глибинні чинники регуляції групової взаємодії, які є складовими групового свідомого-несвідомого, виявами внутрішнього світу.

У соціальній психології настановлення беруться до уваги при вивченні ставлень особистості як члена групи до тих чи інших соціальних об'єктів, стійкості та узгодженості, а також механізмів саморегуляції соціальної поведінки, зокрема можливих настановлень щодо ставлення до себе і до інших [Зинченко, т. 1, 1978; 1991; Шихирев, 1976]. Під *соціальним настановленням (аттюдом)* розуміють стійке, фіксоване особистісне утворення, що надає стабільності та спрямованості діяльності особистості, її поведінці та уявленням про світ, групу і про саму себе. Настановлення викликають у людини почуття, дії, думки і допомагають оцінювати зовнішній світ

[М'ясоїд, 2012]. Це, власне, неусвідомлюваний стан готовності людини певним чином сприймати, оцінювати і діяти щодо людей, які її оточують, або навколишніх об'єктів [Гамезо, 1986]. Наявність певних настановлень визначає подальшу поведінку особи у відповідь на події та явища повсякденного життя. У них концентрується певним чином перероблений досвід минулого, цей досвід впливає на вибори, які роблять люди, на формування їхніх ставлень та очікувань. Очікування є частиною нашого психічного життя, вони певною мірою усвідомлюються і коригують наші дії в теперішньому, формуючи таким чином бажане майбутнє. Проблематикою очікувань (експектацій) у сфері міжособових взаємин цікавилися, зокрема, Г. Блумер, О. О. Бодальов, Я. Л. Коломінський, М. Ю. Кондратьєва, Ч. Кулі, Дж. Мід, Т. Шибутані та ін.

Настановлення, що існують між несвідомим і свідомістю, виникають на основі минулого досвіду, проявляються в теперішньому і допомагають орієнтуватися в тій чи тій ситуації, обирати рольові моделі поведінки. Можна сказати, що настановлення та очікування пов'язані ставленням, проте розведені в часі. Власне, очікування можна охарактеризувати як настановлення щодо майбутнього, майбутньої поведінки, майбутніх подій. Спільним для настановлень та очікувань є те, що їх можна розглядати як диспозиції, і те, що вони мають тотожну, трикомпонентну, структуру, яка охоплює когнітивний, емотивний та поведінковий компоненти.

На початковому етапі існування групи, коли ще не склалися якісь стійкі ставлення, її члени орієнтуються в просторі взаємодії завдяки внутрішнім, інтрасуб'єктивним підставам, зокрема настановленням та очікуванням щодо інших. Так, у ході дослідження було визначено коефіцієнт кореляції Спірмена між отриманими характеристиками позицій «Я» і «симпатичного іншого» та з'ясовано, що схожість між рисами «Я» і рисами «симпатичного іншого» є значущою на рівні 0,01 (простежується в кореляційному зв'язку між ними). Відтак було зроблено узагальнення, на рівні тенденції, що стосовно «симпатичного» члена групи існують настановлення як до тотожного собі, схожого на себе майже за всіма позиціями. Це може свідчити про те, що межі між «Я» й «Іншим» проникні, гнучкі, подекуди «стерті». Було виявлено превалювання настановлення приписувати «симпатичному» односторонньому риси образу «Я», схожі на

власні (пов'язані здебільшого зі схильністю до співробітництва, повагою до інших, відвертістю, почуттям гідності, великодушністю й терпимістю до недоліків, делікатністю, прагненням протегувати, критичністю до інших, нетерпимістю щодо помилок інших тощо). Такі результати, на нашу думку, можна інтерпретувати як послаблення, зняття меж задля встановлення спільного поля взаємодії, що проявляється як проекція власних рис на приємних партнерів по взаємодії.

Водночас неприємних членів групи (з низьким або негативним статусом), яких відхиляє оточення, сприймають як таких, що виявляють агресивність, і схильних до поведінки, яка порушує особисті межі інших. Також нами було виявлено, що чим нижчий статус члена групи, тим більше зусиль докладає він для підтримання і підвищення власного статусу. Ці зусилля часом набувають ознак агресії, що часто «відштовхує» однолітків (кореляція значуща на рівні 0,01). Таким чином, узагальнення отриманих результатів дає підстави вважати, що настановлення та очікування щодо партнерів по взаємодії не завжди є точними і правильними.

Отже, простежується настановлення членів новостворених навчальних груп орієнтуватися на «симпатичних» колег по навчанню, на друзів як на себе і таким чином долати складну адаптаційну ситуацію на початкових етапах групової динаміки. На основі ідентифікації із «симпатичним іншим» формуються також відповідні очікування. Наші дослідження підтвердили, що в окремих членів групи на початкових стадіях розвитку колективу спостерігається ототожнення симпатичних, приємних членів групи із собою, наділення їх власними, властивими собі, рисами (коефіцієнт кореляції Спірмена між рисами «Я» і рисами «симпатичного іншого» значущий на рівні 0,01). На наш погляд, настановлення оцінювати «приємного іншого» як себе полегшує, спрощує взаємодію та в більшості випадків сприяє досягненню успіху у взаємодії.

Такі результати можна інтерпретувати як вияв *соціальної самокатегоризації* внаслідок того, що межі між «Я» і оточенням є більш рухливими («плинними», за К. Левіном). Поверхове сприйняття друзів з позитивним соціометричним статусом характеризується проєктивними настановленнями – сприйманням їх як схожих на себе, майже тотожних собі. Це свідчить про те, що із симпатичною,

приємною людиною суб'єкт взаємодії не відчуває загрози своєму «Я» і почувається безпечно, унаслідок чого особисті межі стають проникними, гнучкими, еластичними й подекуди навіть «стираються», що сприяє виникненню міжсуб'єктності як спільного простору взаємодії. Виявлений ефект схожий на персоналізацію, відображену суб'єктність (себе в інших й інших у собі). Отже, знайдено одну з відповідей на питання, яким чином вибудовують та регулюють взаємодію учасники новостворених груп: вони *моделюють рольову комунікацію на основі минулого досвіду*.

Зазвичай має місце ідентифікація з високостатусними членами новоствореної групи, яких інші її члени наділяють рисами, які мають вони самі. Бачення іншого як себе самого і наділення його своїми рисами, почуттями та інтенціями, «занурення» в простір іншого – усе це відбувається як початковий етап подальшого перспективного моделювання взаємодії з ним.

Встановлено, що члени групи з високим статусом мають здатність до групової перцепції, що виявляється в більш деталізованому й структурованому способі відображення малої групи та її членів, урахуванні індивідуальності та ідентичностей інших у сформованому образі групи. Натомість низькостатусні відрізняються фрагментарністю відображення групи, часто вдаються до агресії, надмірно переймаються підтриманням власного статусу на високому рівні, що спричинює негативні очікування однокорупників.

Настановлення щодо «антипатичних» членів групи з низьким статусом не завжди є протилежними, полярними, якщо зіставляти їх з настановленнями щодо «симпатичних». Згідно з нашими даними, очікування студентів щодо низькостатусних членів згрупувалися навколо агресивної поведінки й агресивних дій. Це може свідчити про проблемні межі, пов'язані із загрозою цілісності й захищеності образу «Я». Негативне ставлення викликають ті, хто виявляє агресивність, а саме більш критичне ставлення до своїх товаришів, хто готовий стати на чийсь бік у суперечці, хто схильний перебирати на себе керівництво групою, прагне бути в центрі уваги, утримувати власний «високий» статус у групі, хто недостатньо стриманий у висловленні почуттів. Відмінності між рисами «Я» і рисами «антипатичного члена групи» значущі на рівні 0,05. Пояснення слід шукати в площині соціальної категоризації, підтримання меж і відособлення.

Агресивно налаштований член групи суб'єктивно становить загрозу для особистої безпеки і меж інших членів групи, викликає антипатію і відторгнення, провокує збільшення дистанції і, зрозуміло, потрапляє в низькостатусні члени групи. Можна припустити, що інші члени групи під час взаємодії з неприємними членами емоційно і дистанційно «відсувають», «відштовхують» їх. Настановлення категоризувати членів групи з низьким статусом як конфліктних і незгодних викликає негативне ставлення до них, пов'язане з очікуванням небезпеки для власного «Я» і, відповідно, «закриттям» меж. Отже, відсторонення, жорсткі межі, очікування агресії, розотожнення – це неповний перелік очікувань щодо осіб з низьким статусом у навчальній групі.

Результати нашого дослідження певною мірою підтверджують наявність описаного в літературі настановлення «привітних» вважати симпатичними, а «непривітних» – несимпатичними [Коломинський, 2010] – щоправда, з деякими уточненнями: «симпатичних» одногрупників наділяють рисами свого «Я» і не відмежовують щодо очікувань від себе.

Прийняття позиції «Я у взаємодії» характеризується доброзичливими, приємними рисами та відрізняється вищим рівнем комунікабельності. Виявами комунікабельності молоді люди вважають: схильність втручатися в контакти товаришів, схвалювати товариськість, доброзичливість у групі, радіти спілкуванню з друзями; бути готовим підтримати чиюсь сторону в суперечці; бути прихильним до групи в цілому більше, ніж до певних товаришів; схильність до компромісів; несхильність до суперечок; меншу критичність щодо оточення; відвертість; делегування відповідальності лідерові та довіру до нього; підтримку похвали та дослуховування до порад лідера; більшу симпатію до членів групи та ідентифікацію з ними. Відмінності між рисами «Я» і «Я у взаємодії» значущі на рівні 0,05.

Отримані дані було проаналізовано з погляду залежності настановлень членів новостворених груп щодо вияву певних комунікативних тенденцій від їхнього статусу. Суттєвим видається настановлення *високостатусних* студентів на несхильність керувати одногрупниками й підтримувати настрій групи. Студенти із *середнім статусом* у взаємодії настановлені на більшу критичність щодо оточення, можуть відволікати групу від її цілей, спрямовані на обго-

ворення розбіжностей, менш схильні до компромісів. *Низькостатусні* члени настановлені суперечити лідерів, уникати зустрічей і зборів у групі; звертаються до лідера частіше, ніж до інших; схильні до суперечок, задержувати; намагаються згуртувати навколо себе однодумців і приховати свої справжні почуття, неприязнь до тих, хто намагається виділитися. При цьому в них виявлено незбіг власного уявлення про статус з реальним статусом у групі, а також настановлення намагаються утримувати свій високий статус у групі. Виходить, що чим нижчий статус члена групи, тим більше зусиль на «підтримання» свого статусу в групі він докладає. Це, на нашу думку, може свідчити про вияв психологічних захистів. Наші дані певною мірою підтверджують результати дослідження та висновки Я. Л. Коломінського [2010] про низькостатусних учнів.

Разом з тим у результаті контент-аналізу визначено комунікативні тенденції, очікування і настановлення щодо вияву яких не залежать від статусу учасників взаємодії. На нашу думку, тут маємо справу з виявом групового несвідомого, про що свідчить відсутність відмінностей у думці членів групи і наявність згоди. Такі недиференційовані, так би мовити, наскрізні інтрасуб'єктні комунікативно-характерологічні тенденції поведінки свідчать про певний ступінь свободи, позначають межі, характеризують людську самотність (на кшталт «не терпить, щоб ним командували», «має людську гідність», «уміє наполягти на своєму», «може виявляти байдужість», «здатний бути суворим», «не обов'язково всіх любити», «незалежний», «упертий», «здатний сам потурбуватися про себе», «прагне до успіху»). Змістом несвідомого є також підтримання людської життєдіяльності; наділяння рисами «стійкий», «діловитий», «практичний», «уважний»; визнання важливості для взаємин у групі якостей «прагне ужитися з іншими», «поблажливий до оточення», «добросердний» і т. ін. Наведені результати можуть свідчити про те, що молодь має здорові настановлення на самореалізацію та визнає межі інших у груповій взаємодії.

З огляду на отримані дані групу на початку її існування згуртовують комунікативні практики налагодження позитивних взаємин, визначення, декларування та врахування особистих меж (почуття поваги до інших, надання їм права бути самими собою, створення для членів групи умов для самозбереження та саморозвитку), що

підтримує життєдіяльність та конкурентоспроможність її учасників в умовах соціального середовища. Загалом простежується настановлення членів новостворених навчальних груп орієнтуватися на «симпатичних» для них членів групи як на себе, також спостерігаються відповідні очікування та прагнення ідентифікуватися з лідерами.

Психічні процеси приєднання, ототожнення, емпатії та емоційної ідентифікації в усталених групах розвинуті більше, ніж у новостворених. Проте брак інформації про партнерів по спілкуванню і досвіду спілкування з ними у новостворених групах активізують ці процеси. Ідентифікація членів групи є уподібненням, ототожненням учасників процесу комунікації, емоційно-когнітивним процесом несвідомого, що робить можливими взаєморозуміння і взаємодію як такі.

Отже, на початкових стадіях життєдіяльності новостворених груп нами зафіксовано у їхніх членів настановлення на досягнення суттєвих статусно-рольових ознак, які моделюють групову структуру.

3.3. Психологічні особливості рольової комунікації в новостворених групах

Ознакою спільного простору, який виникає під час взаємодії, є міжсуб'єктність, що характеризується *особистісно-рольовою взаємопредставленістю*. Явище особистісно-рольової взаємопредставленості, описане М. Ю. Кондратьєвим та О. В. Ємельяною [2011], означено як характер взаємозв'язку певної особистості зі значущим іншим або значущими іншими через ідентифікацію або, навпаки, конфронтацію цієї особистості з її референтним оточенням. Дослідники встановили, що студенти переважно ідентифікують себе зі студентами старших курсів та викладачами, тобто з особами, наділеними високим статусом.

Особистісно-рольова взаємопредставленість членів малої групи є індикатором групового несвідомого. Ми використовуємо її у своїй концептуальній схемі як ціннісно-смыслову та рольову узгодженість інтерсуб'єктного поля учасників групової взаємодії і критерій глибини рольової комунікації в новоствореній групі. Учасники рольової комунікації набувають особистісно-рольової взаємопред-

ставленості, коли інші визнають за ними ролі, подібні до власних, що й характеризує інтерсуб'єктивність.

Відповідно до методики «Хто Я?/ Хто Він?», спрямованої на вивчення особистісно-рольової взаємопредставленості, учасники дослідження мали визначити, кому з групи властива та чи інша їхня рольова ідентифікація. Відповідно до процедури проведення дослідження на аркуші, що містив розташовані по вертикалі особистісно значущі ролі, визначені самим учасником дослідження, по горизонталі було розміщено список групи, де у відповідній графі потрібно було зазначити ролі того чи іншого члена групи, що збігаються з власними ролями учасника. Особисті рольові ідентифікації – важливий складник внутрішнього світу особистості, тому визнання наявності спільних рольових ідентифікацій з іншим членом групи свідчить, на нашу думку, про глибину рольової комунікації. Ідентифікація є процесом і механізмом пізнання ролей іншого та своїх власних на його тлі, що й свідчить про виникнення почуття «Ми» та особистісно-рольової взаємопредставленості.

Отримані дані було розглянуто та проаналізовано під кутом зору статусу тієї чи іншої особи в групі за двома напрямками: 1) які ролі з власних рольових ідентифікацій учасники дослідження визнають властивими іншим членам групи; 2) у яких ролях представлений той чи інший член групи в груповому просторі. В ході аналізу результати дослідження було узагальнено для високо-, середньо- і низькостатусних членів групи окремо, що дало змогу виявити особливості рольової комунікації в новостворених групах.

З огляду на співвідношення представленості ролей іншого в особистому рольовому наборі учасників дослідження (у середньому 22% проти 78%, наданих власним ролям) можна стверджувати, що глибина рольової комунікації в новостворених групах має середні, подекуди навіть низькі значення, що пояснюється нетривалою історією їхнього розвитку.

Невисоку особистісно-рольову репрезентованість мають *низькостатусні* члени групи. «Відторгнуті» та «ізолювані» отримують від інших насамперед репрезентації соціальні («студент(-ка)», «хлопець/дівчина») і функціональні – такі, що ними наділяється майже вся група (серед них «кмітливий(-а)», «сучасний(-а)», «цілеспрямований(-а)», «турист(-ка)», «студент(-ка)», «спортсмен(-ка)», «танцю-

ристка»). Ролі, які інші учасники групи визнають за ними, формалізовані, недостатньо індивідуалізовані та здебільшого пов'язані з навчальною спеціалізацією («турист», «спортсмен», «перекладач»), але їхні комунікативні функції здебільшого знецінюються. Низькостатусні члени тяжіють до формального ділового спілкування в групі та налагодження функціональних контактів, які знеособлюють їхню рольову комунікацію.

Разом з тим видається важливим висновок про те, що ізольовані та відторгнуті групою особи все ж таки мають свої рольові іпостасі, набувають особистісно-рольової представленості та включені в інтер'єр суб'єктний простір групи. Отож можна стверджувати, що низькостатусні члени є, безперечно, важливою фракцією кожної групи та представлені в груповому полі та особистісно-рольових уявленнях інших членів групи. Як зазначалося, інші члени групи вбачають у груповій комунікації низькостатусних здебільшого їхні соціально-рольові функції, що заходить у суперечність із тим, що самі низькостатусні члени групи визнають особистісно-рольову представленість інших членів групи за соціальними і комунікативними ролями «людина», «студент(-ка)», «особистість», «комунікабельний(-а)», «душевна людина».

Інші члени групи визнають особистісно-рольову представленість *середньостатусних* за ролями «людина», «студент(-ка)», «турист», «добрий(-а)», «оптиміст(-ка)». Середньостатусні члени групи також визнають особистісно-рольову представленість інших у їхньому внутрішньому світі за наведеними вище соціальними і комунікативними ролями, та діапазон цих ролей помітно розширюється і спеціалізується порівняно з приписуваними їм іншими членами групи ролями. До рольового репертуару додаються соціальні і характерні психологічні ролі: «спортсмен(-ка)», «перекладач», «адекватний(-а)», «вихований(-а)», «простий(-а)», «скромний(-а)», «меланхолічний(-а)». Це свідчить про функціональну роль середньостатусних членів групи як таких, що підтримують емоційне тло і ділову атмосферу групи.

Високостатусні члени новостворених груп мають вищу особистісно-рольову репрезентованість, при цьому інші члени групи прагнуть ідентифікуватися з ними. Особам з високим статусом більшість учасників дослідження приписують індивідуалізовані рольові ідентифікації з власного переліку. Зокрема, за лідерами та особами, що утворюють мікрогрупи симпатій, односторонники визнають дифе-

ренційовану та уособлену особистісно-рольову представленість за такими рольовими ідентифікаціями, як «особливий(-а)», «енергійний(-а)», «оптиміст(-ка)», «дотепний(-а)», «життєрадісний(-а)», «лінивий(-а)», «творча особистість», «лінгвіст», «любитель(-ка) архітектури», «мандрівник», «естет», «розумний(-а)» тощо.

Високостатусним властивий більш деталізований і структурований спосіб відображення малої групи та її членів; вони виконують функції згуртування і спрямування групи, часто виступають взірцем для інших, що важливо на перших етапах розвитку групи.

Можна припустити, що уявлення осіб з різним статусом як такі відбивають переважний характер їхньої поведінки, властивий їм як носіям того чи іншого статусу.

Особистісно-рольова взаємопредставленість – це явище іншого порядку, ніж статус. У рольовому полі, в особистісно-рольовій матриці, що виникає в групі, представлені всі члени групи – як з низьким, так і із середнім та високим статусом. Зазначимо, що саме це явище характеризує постійну групу як соціально-психологічну цілісність, де її членів об'єднують певні зв'язки. Разом з тим особистісно-рольова представленість осіб з різним статусом має змістові, ціннісні та соціально-психологічні відмінності.

Учасники комунікації «звіряються» з оцінкою групи, очікуваною оцінкою та самооцінкою, які є суб'єктивними індикаторами їхнього самопочуття в групі та відображенням їхньої позиції [Петровський, 1983]. Ця «звірка» відбувається переважно несвідомо, а особистість автоматично підлаштовується до режимів поведінки, що визначаються цими індикаторами.

Отже, рольова структура групи знаходить відображення в *образі групи*, який формується в її членів. Для оприявлення властивого членам групи образу групи учасникам дослідження було запропоновано обрати з переліку тверджень такі, що властиві їхній групі. Зазначимо, що значна частина досліджуваних (23,5%), характеризуючи групу, відчувала певні складності та обирала лише декілька тверджень з досить таки великого переліку.

На основі уявлень про комунікативну поведінку членів групи, що взяли участь у дослідженні, статистичним шляхом за частотою вибору певних моделей поведінки було визначено *комунікативний образ групи*. Кількість виборів кожного типу поведінки було підра-

ховано для представників високого, середнього і низького статусів та піддано ранжуванню. Нас цікавили насамперед ті уявлення, що мали найвищі ранги (рис. 3.2). При цьому привертає увагу те, що молоді люди з різним статусом відмічають різні комунікативні стратегії, отже, і образ групи в них набуває різного «звучання».

За теорією самокатегоризації Г. Теджфела, Дж. Тернера, риси групи слід аналізувати як спільні риси її членів, котрі описують себе за допомогою термінів тієї ж соціальної категоризації. Можливо, це виправдано щодо усталених груп, але щодо новостворених груп не підтверджується з огляду на отримані нами дані. Цілком справджується такий висновок щодо учасників новостворених груп, якщо розглядати високо-, середньо- та низькостатусних членів окремо: справді, спільні риси членів групи складають у їхній уяві образ групи.

В узагальненому вигляді образ групи визначається особливостями комунікативної поведінки, серед яких зокрема: підтримка певної сторони в суперечці (ранг 1); підтримання настрою групи (ранг 2); намагання уникнути втягування в суперечку (ранг 3); згода з пропозиціями інших членів групи (ранг 4); схильність виконувати поради лідера (ранг 5); доброзичливість у суперечці (ранг 6); приєднання до похвали лідера (ранг 7); прагнення згуртувати однодумців (ранг 8); схильність до компромісів (ранг 9); стурбованість у разі виникнення групових розбіжностей (ранг 10); прагнення утримувати своє високе становище в групі (ранг 11); схвалення активності та керівництва лідера (ранг 12) та ін.

Зауважимо при цьому, що в лідерів образ групи поєднує в собі дві визначальні риси – визнання важливості лідерства і прагнення згуртувати групу. Саме визнання лідерства і застосування прийомів згуртування групи, вироблення групової думки роблять групу організованою і здатною до злагоджених, спільних дій. Середньостатусні члени здебільшого схильні до компромісів, погоджуються з пропозиціями, товариські, зазвичай підтримують настрій групи. Завдяки таким особливостям члени групи із середнім статусом виконують важливу роль емоційного «барометра» групи та джерела здорового критичного оптимізму й позитиву в стосунках. Натомість поведінка низькостатусних членів через її агресивні вияви становить загрозу для особистих меж інших членів групи. З результатами наших досліджень корелюють дані, отримані за допомогою образотворчих методик.

Високостатусні: групі властиві

- прагнення згуртувати однодумців
- згода з основними ціннісними орієнтаціями групи
- стурбованість у разі виникнення групових розбіжностей
- покладання відповідальності при плануванні на лідера
- намагання уникати втягування в суперечку
- підтримка лідера в разі виникнення групових розбіжностей
- більш часте звернення до лідера, ніж до інших

Середньостатусні: групі властиві

- схильність до компромісів
- згода з пропозиціями інших членів групи
- прагнення згуртувати однодумців
- товариськість
- підтримка певної сторони в суперечці
- підтримання настрою групи
- висловлювання незадоволеності лідером

Низькостатусні: групі властиві

- прагнення зблизитися з деякими членами групи
- приєднання до похвали лідера
- виявлення симпатії до певних членів групи
- прагнення взяти на себе керівництво групою
- згода з пропозиціями інших членів групи
- намагання уникнути втягування в суперечку
- підтримка лідера в разі виникнення групових розбіжностей
- прояв ініціативи в налагодженні контактів

Рис. 3.2. Уявлення про групу в осіб з різним статусом, розташовані в порядку зменшення рангу (відібрано твердження з найвищими рангами)

Завдяки застосуванню проєктивних карток «Крео», за В. В. Назаревич, психолог може працювати з колективною свідомістю. Йдеться про активацію несвідомих процесів уяви і фантазування як структур психіки, що розшифровують діагностичні архетипні символи та приховані смислові структури. Актуалізація і вибір тієї чи іншої символіки стають інформативними для аналізу несвідомих потягів, прагнень, намірів, тенденцій та емоційно заряджених тем учасників, що стосуються взаємодії в навчальній групі.

Учасникам дослідження було запропоновано обрати одну з карт «Крео» та виконати за її мотивами рисунок на тему «Я в групі». Отримані зображення було відтак проаналізовано щодо того, чи є на рисунку цілісний образ групи; чи зображено на ньому «Я» і як його зображено, де саме воно розташоване на аркуші паперу – у центрі чи на периферії. Також зверталась увага на наявність сюжетних рисунків. Певна частина рисунків, отриманих завдяки методиці проєктивного малювання на основі карток «Крео», демонструвала прагнення учасників дослідження виконати завдання формально: вони точно відображали на папері обрану картку або створювали зображення, близьке до самої картки, у дещо іншому форматі або іншої величини. Такі рисунки не мали чіткого символу «Я», проте завдяки наявним або відсутнім на рисунку зображенням, флористичним або ландшафтним образам, лініям, рамкам та обмеженням містили в собі інформацію про асоціативні утворення, пов'язані з образом групи, що сформувався у виконавців рисунка, і груповими процесами.

На частині рисунків група позначалася певною кількістю однотипних схожих об'єктів (це могли бути дерева, рослини, пелюстки однієї квітки, очі), серед яких «Я» виділялося фактурою і кольором. Відмітною ознакою рисунків низько статусних членів була нечіткість позначеного «Я» (яке було зображене як «один з багатьох») або наявність «роздутого Я» – такого, що займає велику частину (до третини) аркуша, подекуди – протиставлення себе групі.

Рисунки із зрозумілим, чітким сюжетом належали середньостатусним і високостатусним членам групи; такі зображення виглядали життєрадісно та містили оптимістичні символи (наприклад, райдугу, повітряні кульки, сонце, корабель у південному морі, струмок тощо). Середньостатусним членам властивий більш деталізований та структурований спосіб зображення малої групи і її членів. Високостатусні

члени зазвичай створювали цілісний, функціональний образ групи (наприклад, у вигляді «рідини в резервуарі, на яку впливають різноспрямовані сили» або «карти руху за туристичним маршрутом»).

Таким чином, створювані проєктивні рисунки дають змогу зазирнути у внутрішній світ учасників та дізнатися про їхні уявлення про групові цінності, зокрема відповісти на запитання «хто важливіший – «Я» чи група?». Для низькостатусних членів групи характерна свого роду уніфікація з іншими її членами (як одного з багатьох), інколи – конфронтація з групою. Середньостатусні є джерелом позитивних образів і гарного настрою, що сприяє об'єднанню мікрогруп у групі та підтриманню загального працездатного емоційного тла життєдіяльності і групової взаємодії. Водночас високостатусні члени групи здатні створювати узагальнений гармонійний, функціональний образ групи, при цьому не випинаючи себе.

Вважаємо *комунікативну дистанцію* у взаємодії виявом позицій і засобом позначення соціальних та особистих меж її учасників: чим менша комунікативна відстань, тим ближчі взаємини з певною людиною, тим гнучкіші і проникніші межі учасників взаємодії.

Методика вимірювання комунікативної дистанції дає змогу оцінити середню суб'єктивну *комунікативну зону* в групі, яка набуває в новостворених групах середніх значень. Зокрема, у нашому дослідженні вона дорівнює 70; при цьому спостерігаються індивідуальні відмінності: її значення лежать у межах від 0 (найбільш щільна взаємодія) до 100 (коли комунікації немає). Середня реальна комунікативна зона має значення 47, середній зсув реальної комунікативної зони відбувається в бік партнера по взаємодії та реєструється як зсув «вправо». Зсув реальної комунікативної зони свідчить про те, що один з партнерів є (або прагне бути) лідером у взаємодії, відводячи іншому позицію того, кого ведуть.

За допомогою цієї методики також зафіксовано певні відмінності суб'єктивної комунікативної зони людини залежно від її статусу (рис. 3.3). Так, члени групи з високим і середнім статусом здебільшого прагнуть врівноважувати власні та очікувані від інших комунікативні впливи щодо центру. Низькостатусні мають недостатню комунікативну компетентність та відчувають труднощі у визначенні суб'єктивної комунікативної зони, що виявляється в низькій диференціації ними цієї зони для всіх членів групи. Особи з низьким статусом

сом майже позбавлені такого комунікативно-рольового засобу групової взаємодії та вибудовування меж, як комунікативна дистанція. Вони погано володіють прийомами диференціації дистанцій у взаємодії з іншими членами групи і здебільшого авансують занадто близьку дистанцію, що сприймається однокорупниками як неадекватна відстань до їхніх особистих меж, як свого роду небезпека і певна загроза.



Рис. 3.3. Психологічна дистанція в групі

На міжсуб'єктному рівні величина комунікативної зони характеризує інтенсивність взаємодії двох партнерів. Малі значення реальної комунікативної зони членів групи на початкових етапах її розвитку відображають поверховість контактів та недостатність взаєморозуміння у взаємодії, характерні для цього циклу групової динаміки. Загалом же членам групи, які належать до «власної» контактної мікрогрупи, властиві більш гнучкі межі і менша дистанція; учасники дослідження категоризують їх як емоційних, добрих та оптимістичних, товариських, а також креативних і комунікабельних.

У продуктах творчої діяльності, створених під час піктографічного малювання групового психологічного простору і дистанцій, ві-

дображається статус, комунікативна компетентність і рольовий репертуар учасників. Розгляньмо відтак особливості цих характеристик у високо- і низькостатусних членів групи. Високостатусні зазвичай зображують усіх або більшість членів групи; вони використовують для цього позначки, які за однією або декількома ознаками (наприклад, змістом, деталізацією, величиною) відрізняються між собою; оперують відстанню та встановлюють певні зв'язки між зображуваними фігурами; відображають власні когнітивно складні уявлення про членів групи та здійснюють градацію їх між різними колами. Ознакою певної комунікативної компетентності можна вважати наявність відмінних піктограм для різних членів групи. Траплялися додаткові написи на малюнках групового простору та емоційних дистанцій, на які рекомендуємо звертати увагу. Прикметно, що особи з високим статусом структурують групу, розподіляючи учасників на п'ять кіл, тоді як низькостатусним досить уже й трьох. Виявлено, що учасники з низьким статусом звужують свій психологічний простір в групі, тобто здебільшого не оперують усіма членами групи.

Встановлено, зокрема, значущі кореляційні зв'язки між ступенем градування одноступінчиків на різні кола і соціометричним статусом у групі ($r \leq 0,01$); між кількістю зображених на малюнку одноступінчиків і соціометричним статусом у групі ($r \leq 0,01$); при цьому що більший ступінь градування, а також що більшу кількість одноступінчиків представлено на малюнку, то вищий статус учасника дослідження.

Виявлено тенденцію залежності рольової комунікації в новостворених групах, зокрема відображення образу групи та особистісно-рольової взаємопредставленості, від статусу членів новостворених груп [Коробанова, 2017]. Визначено, що члени групи з високим статусом схильні до групової перцепції, що виявляються в більш деталізованому і структурованому способі відображення малої групи та її членів, урахуванні індивідуальності й ідентичностей інших у сформованому образі групи.

У цілому рольова комунікація є складним, багаторівневим явищем, яке має певні закономірні вияви та залежить від ідентичностей її учасників, що відображаються у комунікативних ролях і самоусвідомленні членів групи. Слід також враховувати статус учасників та їхнє прагнення ідентифікуватися із значущими членами групи. Такі ідентифікації знаходять відображення в у *образі групи*, який прямо чи непрямо керує поведінкою учасників *рольової комунікації*. Феномен

міжсуб'єктності в рольовій комунікації відбивається в *особистісно-рольовій взаємопредставленості*, яка характеризує глибину рольової комунікації і є вищою у членів групи з високим і середнім статусом. У нещодавно створених групах, де їхні члени ще недостатньо знайомі одне з одним, особистісно-рольова представленість характеризує здебільшого неглибоку, поверхову рольову комунікацію.

Проілюстрована вище емпірична залежність рольової комунікації від статусно-позиційних аспектів, уявлення про психологічний простір та психологічні дистанції мають певні особливості залежно від статусу людини. Разом з тим поки що не до кінця зрозуміло, що є причиною, а що – наслідком: комунікативна компетентність зумовлює високий статус у групі чи, навпаки, статус сприяє комунікативній компетентності?

Змістові характеристики групового несвідомого не залежать від статусу і не мають відповідних відмінностей, а, навпаки, мають однакові вияви в різних членів групи. Згідно з отриманими нами результатами, змістове наповнення несвідомого групи пов'язане з категоріями, важливими для адаптації та конкурентоспроможності в соціумі, а також із самоздійсненням, комунікативними практиками налагодження позитивних взаємин, визначенням, декларуванням та врахуванням особистих меж тощо. Виявлення та аналіз настановлень й очікувань окремих осіб щодо одногрупників та взаємодії з ними, співвідношення цих характеристик в узагальненій картині в цілому по групі також є джерелом інформації про переважно не усвідомлювані глибини внутрішнього світу учасників групової взаємодії.

3.4. Комунікативно-рольове моделювання як засіб регуляції взаємодії в новостворених групах

З огляду на отримані нами дані, які свідчать про недостатню точність і відповідність міжособового сприймання молодими людьми одне одного на початкових етапах розвитку групи, коли їхні настановлення й очікування є ще не досить реальними, постає питання, яким чином вони знаходять спільну мову й досягають порозуміння і як їм вдасться досить адекватно взаємодіяти в умовах нереальних

очікувань щодо партнерів по взаємодії. Відповідь на це питання лежить у площині рольового моделювання учасниками новостворених груп власної комунікації. На основі чого відбувається цей процес?

Вважаємо, що на початкових етапах існування групи в основі організації взаємодії її членів лежить *особистісно-рольове моделювання*, а під час самої взаємодії великого значення набуває концепт *ролі*. У процесі особистісно-рольового моделювання людина уявляє, як вона реалізовуватиме різні моделі поведінки, як ідентифікуватиметься з носіями різних ролей. Можна стверджувати, що існують рольові регулятори взаємодії в нещодавно створених групах.

На те, що психічні процеси людини базуються на моделюванні, звертали увагу в різних контекстах Г. О. Балл, Д. О. Леонт'єв, С. Д. Максименко та ін. Людській свідомості взагалі властива здатність до моделювання, що виявляється в різних сферах життєдіяльності суб'єкта. Одним з продуктів такого моделювання є *ролі*, які учасники перебирають на себе в процесі проектування оптимальних послідовних соціальних рольових дій як необхідних засобів досягнення мети і передбачення можливих наслідків цих дій у певній ситуації взаємодії.

Одним із фундаментальних чинників розвитку особистості є її здатність до саморегуляції на шляху до самоздійснення. Саморегуляцію і саморозвиток розглядають як складне структурно-функціональне системне утворення, що охоплює такі суттєві моменти, як визначення мети, пошук засобів та способів її досягнення, співвіднесення уявлень про себе з власними можливостями і вимогами мети, аналіз наявної ситуації, а також прогноз її можливих результатів та наслідків власних дій і вчинків для себе й оточення [Борышевский, 1992; Максименко, 2015]. Людьми керують спонукання діяти відповідно до найбільш позитивних аспектів їхніх власних переконань, цінностей та уявлень про себе [Росс, Нисбет, 1999]. Дослідники (Г. О. Балл, В. К. Віллонас, В. О. Татенко) вважають, що саморегуляція здійснюється на основі моделювання предмета рольової комунікації, який має для особистості суб'єктивну цінність, у вигляді образу бажаного майбутнього та визначення доцільності й послідовності подальших дій. Регулятивні функції, якими наділена особистість, активізуються у взаємодії. В основі регуляції соціальної

поведінки лежать соціальні настановлення, цінності та інші диспозиції [Основи соціальної психології, 2008].

У взаємодії, що відображає внутрішній світ учасників, концентруються обриси значущого і рамки допустимого в цій групі. Так само відбувається відображення внутрішньогрупового простору членами групи. Можна припустити, що *міжсуб'єктність* виникає завдяки взаємному відображенню внутрішнього світу учасників, при цьому ідентифікація виступає символічним засобом об'єднання з одними і дистанціювання від інших. Особистість представлена у внутрішньому світі інших людей, зокрема, через спільні обрані і виконувані ролі. Певні ролі стають більш або менш поширеними, престижними та застосовуваними в тій чи іншій групі. Прийняття однакових, тотожних ролей, визнання за іншими права бути подібними до себе об'єднує групу і створює специфічне *поле взаємодії*.

На всіх етапах взаємодії, особливо на початкових, вибудовувати поведінку членам малої групи допомагає такий механізм, як *роль*. На нашу думку, роль фіксує динамічну статусно-позиційну модель спілкування, містить у собі інформацію про внутрішній світ людини та визначає її потенційні особливості взаємодії з іншими. Репертуар психологічних ролей особистості формується в контексті історії її життя, структури життєвого світу, системи особистісних цінностей. При цьому кожна роль набуває особистісного забарвлення, позначається неповторним стилем виконання, набуває значущості, оскільки саме особистість наділяє ролі більшою або меншою цінністю та конкретизує їх, створює рольові втілення і здійснює вибір стратегій та доленосних рішень. Виконуючи ролі, особистість враховує можливі зміни ситуації, наслідки рольової поведінки та можливість досягнення бажаного результату.

Роль як модель, за визначенням, концентрує в собі основні ознаки та характеристики взаємодії, яку вона моделює, а саме ситуації свого застосування і цілевідповідної ситуації поведінки, тобто вона містить у собі згорнуту, спресовану інформацію щодо норм і правил групи. Таке моделювання передбачає обізнаність з рольовою структурою групи, «сканування» ситуації взаємодії та добирання релевантних комплементарних ролей.

Рольова модель поведінки в певних ситуаціях взаємодії узгоджується з потребами, цілями і бажаннями суб'єкта щодо майбутніх

подій, ситуацій та результатів. Учасникам взаємодії властиво моделювати власну комунікацію з певною особою та очікувати від неї певного емоційно забарвленого ставлення. Основою очікувань стають, зокрема, сформовані раніше настановлення, стереотипи, уявлення та досвід взаємодії з тією чи іншою людиною.

Соціально-психологічним механізмом регуляції взаємодії, наголошує З. Ф. Сіверс, є *цілепокладання* [Засади когнітивної психології..., 2013]. Водночас регуляцію взаємодії в тих чи інших соціокультурних реальностях забезпечує *нормативність* спілкування [Казміренко, 2012].

Вважаємо, що особистісно-рольове моделювання відбувається на основі відображення у згорнутому вигляді психологічних комунікативних ролей як моделей поведінки, що стосуються очікуваної послідовності дій залежно від обставин з притаманним їм (ролям) емоційно-мотиваційним супроводом. З огляду на це ми розглядаємо моделювання поведінки як актуалізацію рольових моделей людини, які є набором мотивованих дій у певним чином інтерпретованій ситуації. Хотілося б зауважити, що особистісно-рольове моделювання є психологічним механізмом освоєння ролей як способів діяльності в різноманітних ситуаціях. Модель розуміють як уявлювану або матеріально реалізовану систему, яка відображає або відтворює комплекс суттєвих властивостей та параметрів об'єкта і здатна заміщати його в процесі пізнання [Крылов, 2000]. Термін «моделювання» слід розуміти як продукування певного фрагмента соціальної реальності або концептуально-теоретичного утворення. Досить часто використовується інтуїтивне моделювання; зокрема, життєвий досвід людини можна розглядати як інтуїтивну модель міжособових взаємин.

Є. Мелібруда [1986] зазначав, що в процесі спілкування формуються зразки і моделі поведінки людини, які згодом стають її внутрішнім наповненням. В особистості, отже, складаються психологічні внутрішні моделі ролей, що стають основою рольової саморегуляції та саморозвитку. Освоєння особистістю певних форм поведінки потенціє формування відповідних особистісних характеристик. Репертуар особистісно-рольових уявлень людини виявляється в її міжособових стосунках.

Рольове моделювання, на нашу думку, і це підтверджують проведені нами дослідження, лежить в основі досягнення взаєморо-

зуміння в новоствореній групі на початкових етапах групової динаміки [Коробанова, 2016а; 2016б]. Рольові аспекти взаємодії можуть різнитися залежно від рівня розвитку групи, статусу її членів, ситуації і змісту взаємодії. Особистісні нюанси моделювання соціальної поведінки знаходять вияв у тому, як буде діяти конкретна людина в тій чи тій ситуації, як інтерпретуватиме дії і вчинки інших, чого очікуватиме від майбутнього. Рольова структура окремої особистості вирізняється індивідуалізованістю, кожна роль набуває особистісного забарвлення, позначається стилем виконання, набуває особистісної значущості. Особистісно-рольове моделювання передбачає формування динамічних моделей спілкування як глосарію способів поведінки і виконуваних функцій, певної послідовності дій, які відповідають ситуаціям взаємодії і соціальному контексту взаємодії. При цьому соціальні ролі із запрограмованою в них системою соціально нормованих дій, діянь і відносин стають органічною частиною особистості у вигляді рольового репертуару.

Шлях до *комунікативної компетентності* пролягає через рольовий аналіз групової поведінки. Рекомендації для практиків, які працюють з групами, можна надати, узагальнивши все сказане вище. Зокрема, розвинути комунікативну компетентність молоді можна в процесі моделювання групових процесів під час тренінгу. Методи *соціально-психологічного тренінгу* базуються на навчальному ефекті групової взаємодії. Ці методи реалізують *принцип активності* того, хто навчається, шляхом включення в навчання елементів дослідження та передбачають своєрідний варіант навчання на моделях [Петровская, 1982]. Отже, з огляду на результати емпіричного дослідження можна зробити висновок, що особистісно-рольове моделювання відбувається шляхом засвоєння і відтворення моделей поведінки й добирання релевантних ситуації дій та діянь.

Загалом дослідження групової взаємодії в новостворених групах показало, що перебіг групових процесів залежить від глибини процесів ідентифікації, емпатії та співчуття між їхніми членами: члени групи ідентифікують себе з тими партнерами, що мають вищий статус, і відмежовуються від тих, які мають більш низький статус. Разом з тим диференціація, розшарування на континуум різних статусів у структурі групи відбуваються в кожній групі: члени групи з різними статусами виконують різні функції. З'ясовано, що члени

групи з високим статусом більш схильні до групової перцепції; це виявляється в більш деталізованому і структурованому способі відображення малої групи та її членів, урахуванні індивідуальності та ідентичностей інших у сформованому образі групи.

Встановлено, що члени новостворених груп вдаються до комунікативно-рольового моделювання. При цьому динамічна групова взаємодія в міжсуб'єктному просторі новоствореної групи базується на інтуїтивно-евристичних процесах психологічного резонансу та проспективному сценарії взаємодії на основі ситуативних ознак. Групу на початковому етапі її еволюції згуртовують ставлення її членів до цієї групи, а саме комунікативні практики налагодження позитивних взаємин, визначення, декларування та врахування особистих меж (повага до інших, надання їм права бути самими собою, створення для членів групи можливостей для самозбереження та саморозвитку), що підтримує конкурентоспроможність членів групи в умовах соціального середовища та їхнє почуття гідності за належність до групи.

РОЗДІЛ 4

ГЕНДЕР ЯК ЧИННИК ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

4.1. Гендерно зумовлена взаємодія в малій групі: особливості вияву

Сьогодення продукує різноманітні варіанти побудови моделей взаємодії між представниками спільнот і груп. Вважається, що така взаємодія може спиратися на вироблені суспільством певні правила та стереотипи.

Соціальна взаємодія як об'єкт дослідження викликає неабиякий інтерес науковців. Розгляньмо більш детально сучасні погляди на *взаємодію*. Так, Є. П. Ільїн і Б. Ф. Поршнев вважають, що розвиток суспільства є можливим в акті зустрічі двох спільнот – як «ми» і «во-ни», а не особистостей – як «я» і «ти» [наведено за: Агеев, 1990]. Натомість І. Р. Сушков [1999] пропонує уявляти «суспільство в "образі живого організму", що пульсує на точці справедливості міжгрупових відносин у процесі постійного соціального обміну між його елементами, тобто такого обміну, в кожному акті якого у вигляді побічного продукту відтворюються сутність, принципи устрою в ньому соціальних груп» [с. 350]. У таких поглядах знаходить відображення ефект віддзеркалення, коли те, що існує в малих групах, стає нормою і для великих, або коли в малій групі спостерігаються ті ж самі настановлення та поведінкові патерни, що й у великих групах. Наприклад, певна культура пропонує набір стереотипних ритуалів і поглядів на світ, які відображаються у взаємодії малих груп та міні-груп.

К. Томас і Р. Кільманн вважають, що соціально сконструйована взаємодія відображає суть соціальних груп. Отож психологічні відносини набувають характеру взаємин, властивих групам, у рамках яких ці групи сформувалися. Виділяють кілька типів взаємодії. У випадку дихотомічного розподілу (кооперація або конкуренція, спів-

робітництво або суперництво, згода або конфлікт) як тип взаємодії, так і ступінь вираженості цих типів визначає характер міжособових відносин, де виявляються стратегії поведінки у взаємодії (унікнення, суперництво, пристосування, компроміс, співробітництво) [Thomas, Kilmann, 1990]. Така характеристика процесу взаємодії перш за все відображає стан або характер стосунків між чоловіками і жінками, що є представниками цих груп.

На думку О. Ю. Саркісової [2013], *групова взаємодія* – це атрибутивна ознака групової діяльності, її процесуальна сторона, що є системою безпосередніх, взаємозумовлених дій учасників певної реальної соціальної групи, спрямованих на реалізацію поставлених цілей. Групова діяльність спирається передусім на дихотомічність стосунків. Ми не можемо аналізувати будь-яку взаємодію без урахування статевої належності осіб, що беруть у ній участь. Тому таким важливим є розуміння гендерно зумовлених соціальними стереотипами дій учасників групи.

Групову взаємодію в соціальній психології розглядають як систему взаємозумовлених дій між окремими особами в групі і між групами, як процес спільної діяльності. Вона має певну структуру, наповнену свідомим і несвідомим континуумом. Так, до свідомого можна віднести емоційні зв'язки, ділові стосунки, дружбу, суперництво, лідерство, дозвілля, спільну мету тощо, до несвідомого – *дворівневу модель – універсальної і специфічної взаємодії* [Мединська, 2005], коли наше несвідоме, що має універсальний, архетипний пласт, трансформує й адаптує його до реалій, виробляючи специфічний власний прошарок – схему групової взаємодії, де відображаються психічні та соціально-психологічні уявлення людини про себе і своє місце в цій групі. Ю. Я. Мединська вважає, що колективне несвідоме як базову структурно-топологічну складову людської «психе» (яка має онтологічний статус феномену, апріорно недоступного для остаточного пізнання) доцільно диференціювати на два рівні. Найглибший прошарок генерує нейтральні щодо етнічної специфіки, універсальні архетипи. Після проходження етнічно-специфічного прошарку архетипні змісти трансформуються, набувають етнічно-специфічної форми, у результаті чого оприявнюються в індивідуальному несвідомому й свідомості, а також у колективних світоглядних системах та мають при цьому виразні риси, притаманні менталітету

того чи іншого етносу. Це знаходить своє відображення в гендерно зумовленій взаємодії учасників груп.

У малій групі кожен її член є важливою ланкою взаємодії, тому правила й норми адаптуються до умов функціонування певної групи. Наприклад, у багатьох країнах Сходу існують правила, що жінки не мають права виходити на вулицю без супроводу чоловіків і не можуть без їхнього дозволу здійснювати будь-які соціальні дії. Але є чимало прикладів того, як ці норми поступово змінюються в окремих родинах. Зважаючи на те, що родини у східних країнах зазвичай великі, можемо розглядати їх як окремі родинні малі групи. Така мала група виробляє свої внутрішні правила існування, які згодом можуть бути запозичені іншими.

Змінюється світ, і разом із ним змінюються наші уявлення про можливості взаємодії. Ті соціальні стереотипи, які були важливими для існування більшості людей у ХХ столітті, відходять у минуле, а нові тільки формуються під впливом новітніх геополітичних і технологічних процесів. Тому дослідження особливостей взаємодії людей у малих групах може стати важливим аргументом у прогнозуванні зсуву стереотипних уявлень про групові процеси та особливості взаємодії в суспільстві загалом.

Учені наразі мають різні погляди на природу взаємодії у групах. Вона може пояснюватися різними чинниками чи досліджуватися під кутом зору тих чи інших рушійних сил, але, на наш погляд, наріжним каменем цих уявлень та досліджень є *гендерна зумовленість взаємодії*. Ми живемо в дихотомічному світі, де є чоловіки і жінки, й ігнорувати той факт, що існують певні уявлення й стереотипи щодо поведінки представників тієї чи іншої статі, було б неприродно. Також слід зауважити, що бінарність суспільства (умовний розподіл на чоловіків і жінок) не може породжувати гендерно нейтральні правила життя, бо кожна взаємодія неусвідомлено відбиває гендерно зумовлені конструкти поведінки.

Сучасні наукові розробки українських дослідників демонструють актуальність гендерно зумовленого підходу до дослідження взаємодії в групах. Наприклад, М. Г. Ткалич [2013] вважає, що існує домінуючий тип взаємодії. Дослідниця виділяє кілька типів такої взаємодії: партнерсько-професійний, партнерсько-соціальний та конфліктно-дистантний. З її логіки випливає, що кожна людина ви-

будовує свої поведінкові патерни взаємодії з огляду на власні потреби чи соціальні вигоди. Маючи у своєму арсеналі певний домінуючий тип, особистість створює власний соціальний континуум уявлень про себе в суспільстві і групах. Такі уявлення формують стереотипи її взаємодії та спираються на власну ідентичність: «яка я людина в суспільстві?», «яка я як жінка і що мені притаманно?», «який я як чоловік і які можливості при цьому в мене є?». Тобто прийнято вважати, що будь-яка взаємодія між особами відбувається відповідно до гендерно зумовлених патернів, вироблених під впливом гендерних стереотипів, що існують на цей час у суспільстві.

Аналіз доробку науковців показав важливість у повсякденному житті такої властивості, як *гендерна диференціація*, коли кожна особистість має певні правила та уявлення щодо свого соціального вияву [Оксамитна, 2004; Хомуленко, 2005]. На сприйняття ситуації та вироблення певної діяльнійшої реакції в групі впливає, зокрема, *гендерна належність людини*. Аспект статевої належності, що спонукала до вироблення певних стереотипів з огляду на потреби суспільного розвитку, має, на нашу думку, домінуючий характер навіть в умовах сучасної уніфікації гендерних поведінкових норм.

Людина в сучасному світі має можливість вибирати, які соціальні норми вона готова транслювати і засвоювати, а які – ігнорувати (мається на увазі, що це норми її функціонування в суспільстві і групах, які не є соціально чи особистісно небезпечними). Наприклад, нині стає нормою, що чоловіки можуть виражати себе за допомогою косметики і різноманітних прикрас, і це вже не викликає насмішок; або допускається можливість прийняття певних особливостей вияву особистості, зокрема універсальних (властивих і чоловікам, і жінкам), не скутих гендерними нормами (чоловіки, наприклад, як і жінки, можуть плакати). У процесі групової взаємодії спостерігається налаштування членів групи на потреби кожного та виробляється низка правил щодо норм шанобливого ставлення одне до одного. Наприклад, у групі є особи, які багато й голосно розмовляють між собою, або такі, що постійно привертають до своєї особи увагу, відволікаючи інших від справ; і тоді виробляється «правило тиші», коли такі люди, виявляючи повагу до інших, або говорять тихіше, або їм дають можливість висловитися, якщо вони не змогли цього зробити за браком часу, наприклад, чи тому, що такої можливості не мали.

Група як форма об'єднання людей з певними цілями є універсальною і гнучкою формою соціальної взаємодії.

Соціальна взаємодія як форма співіснування суспільства регламентується універсальними, культуральними, груповими та особистими правилами. Яким чином особа «домовляється» дотримуватися тих чи інших чинних правил, залежить від її статусу в суспільстві, її особистісних характеристик та мети взаємодії. Наприклад, особа, що має високий соціальний статус, повинна добре контролювати себе, бо це може вплинути на збереження нею цього статусу в майбутньому. Людина, що виконує в групі роль реалізатора ідей, наприклад, може стимулювати тих, хто ці ідеї продукує, до певних дій, щоб мати можливість виявити свої здібності та компетенції. Якщо мета взаємодії зрозуміла всім учасникам процесу, діють вироблені групою правила, а якщо мету не окреслено, учасники групи виявляють свій власний інтерес як домінуючий доги, поки він не стане спільним для більшості учасників (процес вироблення групового інтересу чи мети).

Предметом нашого дослідження стало питання гендерної зумовленості соціальної взаємодії. Гендер як соціальний конструкт істотно впливає на якість і структуру взаємодії як у випадку конструктивного, так і у випадку деструктивного результату. Винятком можуть бути універсальні особистісні риси, притаманні людям незалежно від статі (наприклад, пізнавальна активність, холеричний характер і все інше, що має біологічну основу й може розвиватися впродовж життя).

Відомо, що під час дослідження, зокрема опитування, респонденти в багатьох випадках усвідомлено дають соціально очікувані або соціально бажані відповіді. Використовуючи ж творчі завдання, що базуються на метафорах, вільних асоціаціях, малюванні, дослідник може побачити «реальний» результат групової взаємодії. Загальне враження від групового процесу можна отримати завдяки *груповій творчій роботі*. Це колективне складання казки, спільне малювання або якась одна на всіх членів групи робота, наприклад спільна підготовка свята. Такі процеси можуть мати регуляторний характер залежно від форми лідерства та моделей взаємодії, притаманних групі. Якщо це формальна група (трудоий колектив, навчальна група), де є начальник, «бос» як лідер і прописані правила поведінки, то вона зазвичай підкоряється чинним правилам або має

низку домовленостей щодо їх тимчасового послаблення чи модифікації, що в подальшому може привести до певних змін у нормуванні функціонування групи. Якщо група є результатом об'єднання людей задля досягнення особистих цілей (наприклад, терапевтична або навчально-терапевтична група), то правила виробляються під кутом зору доцільності.

На основі спостереження за взаємодією в малих групах було виділено *форми взаємодії за організаційною ознакою*, а саме: формальну, структуровану і спонтанну (рис. 4.1). Аналіз проводився за такими параметрами: наявність чітких, заявлених заздалегідь правил взаємодії, ієрархії, ролей та їх наповнення; врахування особистих потреб учасників; спроможність змінювати правила та цілі групи в разі потреби; наявність внутрішньої динаміки розвитку групи та формат групи з огляду на суспільні нормативи (навчальна студентська чи терапевтична група, наприклад).

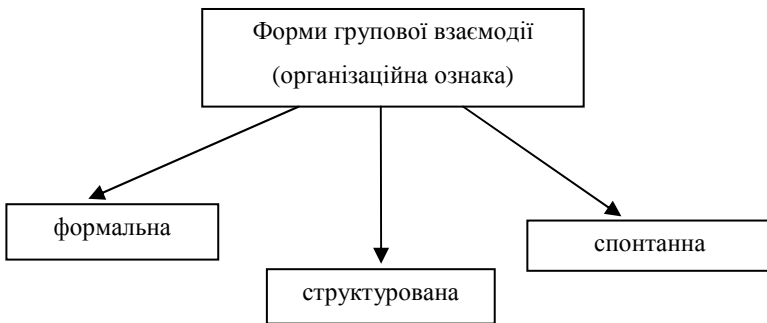


Рис. 4.1. Форми групової взаємодії

Формальна взаємодія має чіткий, виважений формат процесу, де кожен учасник розуміє своє місце, свою роль та позицію в групі. Комунікація в ході такої взаємодії чітко регламентується згідно із цими позиціями і відбувається в діловому форматі. При цьому процес має в цілому загальний характер і не детермінується гендерними аспектами контакту, оскільки в такій взаємодії гендерні особливості можуть урівнюватися і нівелюватися учасниками групи з огляду на прийняті в суспільстві норми й стереотипи. У формальній групі

більшість внутрішніх процесів підпорядковується офіційній меті її створення та етиці взаємодії, притаманній певному суспільству.

Спонтанна взаємодія має стихійний характер і спирається на психологічні особливості, власні симпатії та індивідуальні потреби кожного її учасника. У такій групі учасники виступають не тільки з позиції свого місця в групі, а і як представники певної статі, що відбивається на процесі формування діад, тріад, підгруп і коаліцій за симпатією, антипатією та дружбою, на комунікації, яка має гендерно зумовлений характер і спирається на емоційну складову контакту. Також зауважимо, що така взаємодія не підпорядковується чітким уявленням учасників групи. Розгляньмо це на прикладі. Волонтерський рух психологів об'єднав небайдужих фахівців воєдино тільки тоді, коли індивідуальне виконання професійних обов'язків набуло масштабів, з якими вже неможливо було впоратися самотужки. Фахівці надавали допомогу розрізнено, за покликом серця; при цьому їм гостро бракувало структури, яка б акумулювала всю інформацію про потреби постраждалих і де можна було б дізнатися, хто і яку може надати допомогу. Наразі існує декілька громадських об'єднань, що представляють психологічний волонтерський рух в Україні. Групові процеси в цьому разі протягом тривалого часу розгорталися стихійно і не регламентувалися якимись формальними правилами. Отже, внутрішні групові зміни залежать не тільки від внутрішніх потреб групи, а й від зовнішнього тиску громади.

Структурована взаємодія підпорядковується певному плану чи меті створення групи, але має ознаки довготривалого процесу та враховує особисті потреби її учасників. Така взаємодія спирається як на емоційну, так і на когнітивну складову групового процесу, оскільки результатом взаємодії стає вирішення певного завдання чи досягнення поставленої мети. Серед учасників групи спостерігаються як формалізовані, так і емоційні стосунки, які виявляються у сформованих діадах, тріадах чи коаліціях та демонструють гендерні особливості. Формування міні-груп відбувається з урахуванням тих самих характеристик учасників груп, що й у спонтанній групі. Серед них такі: гендерні стереотипи (притаманні учасникам уявлення про гендерно зумовлену поведінку); гендерні норми (загальнокультурні чи внутрішньогрупові правила поведінки, що стосуються представників однієї статі); гендерна ідентичність (самосприйняття учасників групи

як представників певної статі). Наприклад, навчальні групи мають чітку загальну мету – здобуття освіти, але всередині групи відбуваються процеси емоційного формування підгруп, коаліцій або діад (тріад), а відтак – вироблення групових норм під тиском гендеру. З'ясовано, що діади або тріади зазвичай формуються як одностатеві підгрупи чи коаліції, де представники тієї чи тієї статі займають більш активну або більш комунікабельну позицію. У змішаних за статтю групах, де офіційним лідером є чоловік, саме представники цієї статі займають домінуючі позиції у взаємодії, а жінки спираються при цьому на атитюд. Конкурентна взаємодія, що має динамічно-емоційний характер, спостерігається здебільшого в гомогенних групах.

На основі визначених нами критеріїв дослідження свідомих чинників групової взаємодії було розроблено відповідну *анкету-опитувальник*. Проведене відтак емпіричне дослідження дало змогу з'ясувати особливості гендерно зумовленої взаємодії в малих групах. За його результатами створено *модель гендерно зумовленої групової взаємодії*, яка розкриває важливі аспекти такої взаємодії. Вважаємо за доцільне поділити їх на три категорії, а саме: неусвідомлені, напівсвідомі та усвідомлювані. Також зауважимо, що усвідомлюваність або неусвідомлюваність тих чи тих аспектів не є сталою, а залежить від особистісного континууму людини. Особистість, яка розвивається, здатна рефлексувати та аналізувати ситуації і себе в них; вона також може неусвідомлювані внутрішні процеси виявляти назовні або, навпаки, у разі соціальної необхідності не робити цього. Людина, якій не притаманна рефлексія, такі трансформації переводить у несвідоме; у цьому разі інші учасники групи можуть і не здогадуватися про справжню мотивацію тих чи тих дій з боку цієї людини. Наприклад, у групі з'явився новий учасник, який сподобався лідерці групи. Виявлення нею симпатії до новачка може «запустити» внутрішні процеси в тих учасниць групи, яким він теж сподобався, але заявити про це вони не можуть. Переходячи у внутрішній план, така симпатія може спонукати до конкуренції (бажання стати кращим або, навпаки, мстити лідерці).

Неусвідомлюваність деяких групових процесів може мати внутрішні і зовнішні вияви. Наприклад, на зовнішньому рівні людина усвідомлює, що група така й така і вона в ній займає ось таку позицію, а проте вона може не усвідомлювати, що сприйняття нею групи має певну власну історію та спирається на попередній життє-

вий досвід. Оскільки певні враження з минулого переносяться на теперішню взаємодію, людина не може зрозуміти, чому з боку інших учасників немає очікуваних реакцій. Такі феномени спостерігаються, приміром, у ситуаціях, коли людина, що має досвід активного члена інших груп, де вона була лідером, опиняється в іншій групі. У цій новій групі є свої правила і свій лідер, який не допускає конкуренції. Коли така людина починає активно долучатися до діяльності групи, то натикається на негативну реакцію з боку інших учасників, які не сприймають її як лідера. Слід зауважити, що перехід з несвідомого у свідоме (чи навпаки) може відбуватися або в результаті рефлексії, або спонтанно, і тоді ми говоримо про соціальний інтелект, або інтуїцію. Зважаючи на те, що кожна дія особистості має гендерне забарвлення, такі трансформації можуть відбуватися навіть без їх усвідомлення людиною.

У розробленій нами моделі гендерно зумовленої взаємодії в групі представлено *початкові розмежування*, які можуть мігрувати із зовнішнього континууму у внутрішній і навпаки, свідомо або несвідомо, але впливати на загальний динамічний процес у групі та спонукати її до розвитку. Модель має не тільки суто гендерні аспекти, а й індивідуальні характеристики, які можуть впливати на зумовленість взаємодії (рис. 4.2).

Нами також виділено характеристики, які визначають потреби групового процесу та наповнюють внутрішній і зовнішній контенти гендерно зумовленої взаємодії. Наприклад, індивідуальна креативність дає змогу особистості виявляти гнучкість у процесі усвідомлення і використовувати варіативність вияву значущих для неї характеристик у групі. Гендерна зумовленість аспектів взаємодії визначалася за статевими ознаками. Ми не ставили за мету з'ясувати особливості гендерних уявлень респондентів щодо себе з погляду гендерно чутливих характеристик (гендеровані жінки або чоловіки, люди з гомосексуальними вподобаннями, трансгендерні жінки або чоловіки і т. ін.), оскільки ці характеристики не мають тотального соціального поширення і їхні особливості не можуть суттєво впливати на загальну спрямованість тенденцій щодо гендерно зумовленої взаємодії. Розгляньмо початкове розмежування виділених респондентами складових гендерно зумовленої взаємодії, що беруть, на їхню думку, участь у груповому процесі.

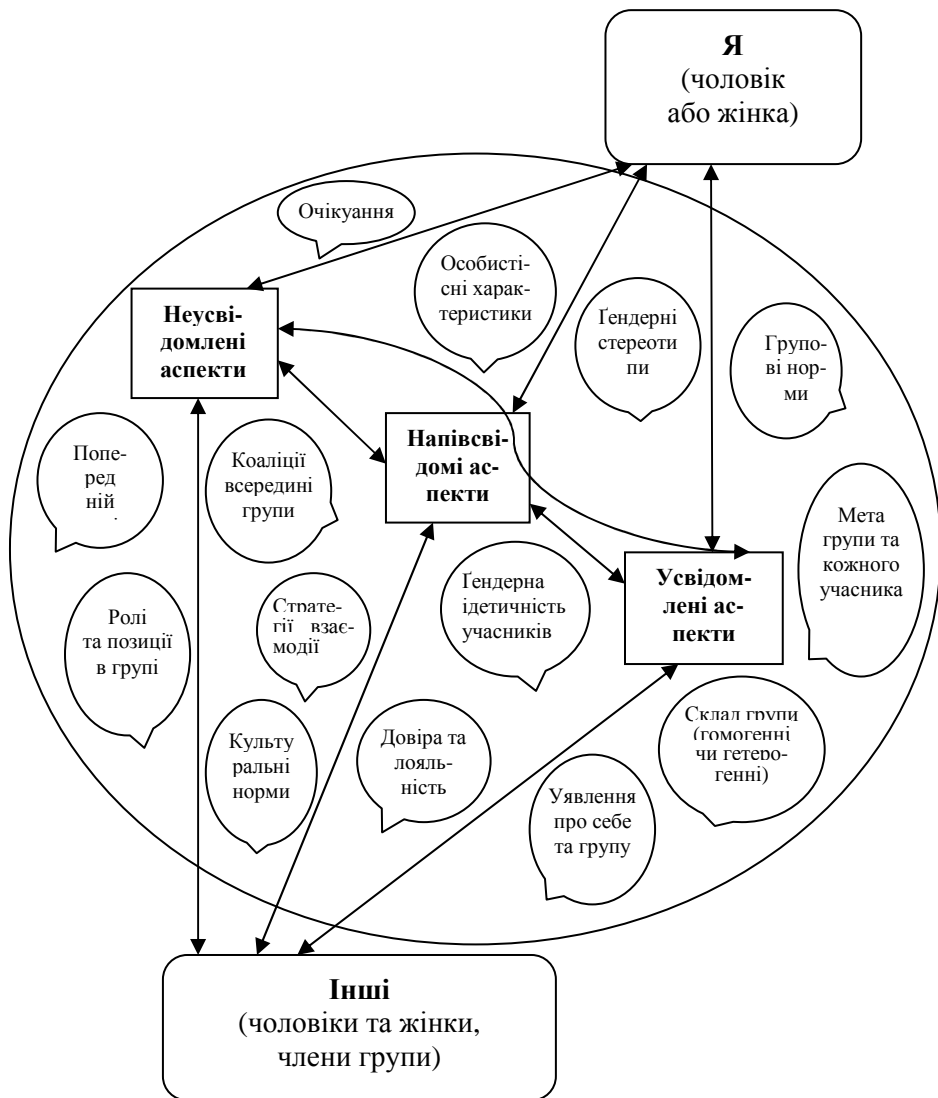


Рис. 4.2. Модель гендерно зумовленої взаємодії

До *неусвідомлюваних аспектів* гендерно зумовленої взаємодії в малій групі респонденти віднесли: уявлення щодо групи і свого місця в ній, очікування взаємодії, гендерну ідентичність, гендерні стереотипи й схеми, внутрішні поривання, бажання та імпульси; готовність до взаємодії, бажання подобатися й лояльність до групового процесу. До *напівсвідомих аспектів*, на їхню думку, належать: попередній досвід взаємодії учасників групи, суб'єктивне сприйняття реальності кожним із них, позиція та роль в групі, довіра в групі, індивідуальна креативність, емоційна близькість, бажання йти за лідером, спонтанна творчість та особистісні межі. З *усвідомлюваними аспектами* пов'язані такі характеристики гендерно зумовленої взаємодії: набуття нового досвіду взаємодії, закріплення або нівелювання стереотипного розуміння власної поведінки або поведінки інших учасників групи, наслідування і засвоєння зразків поведінки інших учасників групи, активна позиція учасників групи, вільне висловлення думок, вільне вираження емоцій, створення коаліцій у групі, привнесення нового, обмін думками, здатність відстоювати свої інтереси, самоусвідомлення себе як представника певної статі.

Усвідомлювані аспекти – це ті моменти взаємодії, які учасник групи може відстежити, виявити та у створенні яких він може взяти участь (наприклад, у формуванні коаліцій). *Напівсвідомими* є процеси, що мають внутрішню мотивацію, але можуть відкрито виявитися у взаємодії. *Неусвідомленими* в такому разі, аспектами взаємодії виступають ті стимулювальні патерни, які властиві учаснику з огляду на його життєвий досвід та вироблені задовго до створення даної групи, а тому не рефлексуються самим учасником.

У процесі взаємодії виявляється низка групових феноменів, коли осмислення реальної ситуації спонукає до прийняття рішення – або дослухатися до внутрішніх потреб, або адаптуватися до групових норм та правил. Взаємодія реалізується через переживання, усвідомлення, розуміння ситуації. Завдяки цим процесам учасник взаємодії розкриває свій потенціал ресурсів комунікації та представляє свій вибір позицій та ролей у групі. Результатом взаємодії може бути закріплення або нівелювання стереотипного розуміння власної поведінки або поведінки інших учасників групи, набуття нового досвіду взаємодії та наслідування і засвоєння зразків поведінки інших учасників. Конструювання власного розуміння результатів взаємодії від-

бувається в процесі інтерпретації та рефлексії набутого досвіду взаємодії і подальшої корекції своїх схем поведінки. Крім того, зауважимо, груповий процес має свою динаміку, тому група може демонструвати різні нюанси процесу залежно від стадій розвитку груп, її можливостей та бажання співпрацювати.

Неабияке значення має склад групи – гомогенна вона чи змішана. Гендерна зумовленість додатково «навантажує» динамічний процес, бо найчастіше в разі гострих, конфліктних ситуацій вона відіграє вирішальну роль у їх залагодженні. Наприклад, конфлікт виник через незгодженість дій членів групи. Аналізуючи ситуацію, її учасники можуть спиратися на власні гендерні стереотипи («жінки дурні, тому чого від них можна було очікувати») і приймати рішення на їх основі («якщо дурні, то навіщо розбиратися – краще з ними не зв'язуватися, або нічого їх слухати» і т. ін.). Створення діад, триад та інших міні-груп усередині малої групи може істотно вплинути на процес вирішення складних, незрозумілих питань. Наприклад, коли є конкуренція між кількома діадами або коли в них різне ставлення до результатів обговорення, тоді динаміка групових процесів може «підживлюватися» за рахунок зовнішніх ресурсів групи (звернення по допомогу, запрошення експертів, перемовини з міні-групами, щоб схилити їх на свій бік, і т. ін.).

Залежно від формату малої групи ці питання мають свої специфічні форми вирішення. Наприклад, якщо група не має формального лідера, вона може, спираючись на групові правила та норми, віднайти варіант, який би забезпечив функціонування групи без руйнування сталих стосунків. Коли в групі є лідер або ведучий, то остаточне рішення приймається ними з урахуванням оптимальних нюансів такого кроку.

Вважаємо, що в роботі психолога з групою важливими є його знання та вміння використовувати творчі методи роботи, які допомагають розкрити сенс внутрішніх проблем та віднайти способи їх розв'язання. Синтез творчих завдань з когнітивним процесом розуміння й аналізу ситуації дає змогу повною мірою оприявнити механізми групової динаміки та зробити розвиток групи більш динамічним у цілому. Наприклад, складання групової казки може допомогти виявити не тільки проблеми, що є в даній групі, а й людей, які можуть знайти вихід з цієї ситуації. Також групова динаміка в даному

випадку висвітлює приховані проблеми, які не обговорюються членами групи, але які впливають на загальне враження від перебування в цій групі.

Отже, особливості вияву гендерно зумовленої поведінки в груповій взаємодії визначаються внутрішніми та зовнішніми механізмами функціонування групи, впливом гендерних уявлень і гендерних стереотипів усіх учасників групи. Групові норми та правила, динаміка групових процесів розглядаються в такому разі в ракурсі гендерно зумовлених мотивів поведінки під час взаємодії.

Коли йдеться про виявлення свідомих і несвідомих континуумів у контексті групового процесу терапевтичної та навчальної груп (студентів і викладачів), з якими найчастіше стикається у своїй практиці психолог, важливо проаналізувати *моделі організації групової взаємодії*. О. Ю. Саркісова [2013] виділяє такі складові організації групової взаємодії: особистісно-суб'єктний, мотиваційний, організаційно-діяльнісний, ситуативний і результативний. З огляду на їх визначення можна зауважити, що ці складові є універсальними та охоплюють широкий спектр процесу взаємодії. Залежно від мети взаємодії може вирішуватися велике коло особистісних і групових питань. Таке усвідомлення спонукає до прийняття виважених рішень, які можуть бути як конструктивними щодо групи загалом, так і деструктивними, але в такому випадку виробляється низка заходів щодо запобігання «шторму» в групі. Коли зміни необхідні, то виваженість рішень та їх усвідомлення сприяють згуртованості членів групи в досягненні спільної мети.

Щоб дослідити особливості взаємодії в малій групі, ми розробили *модель організації групової взаємодії*. Вона складається з інформаційно-теоретичного, діяльнісного та рефлексивного блоків. Отже, йдеться про такий алгоритм: спочатку важливо повідомити учасників про мету і дизайн взаємодії в групі, а також про основні теоретичні засади розвитку групи; відтак групі дається інструкція або перед нею ставиться завдання, яке виконується учасниками групи, ведучий (психолог) при цьому спостерігає за процесом; наприкінці роботи відбувається обговорення самого процесу взаємодії всіма учасниками групи. *Інформаційно-теоретичний блок* містить визначення мети взаємодії, ідеї і положення різних підходів до технологій, мотивації учасників групи до виконання поставлених

завдань та перелік особливостей групового процесу при цьому. *Діяльнісний блок* описує діяльність учасників, спрямовану на безпосереднє виконання завдання, коли вони мають змогу на практиці спостерігати за тим, що відбуваються з ними та іншими учасниками групи. *Рефлексивний блок* має за мету виявлення та усвідомлення тих процесів, у яких були задіяні учасники за звичними поведінковими схемами. Така модель має конструктивний характер і дає змогу залагоджувати конфлікти або інші ситуації виважено, з урахуванням потреб групи та її учасників.

З огляду на вищезазначені аспекти гендерно зумовленої взаємодії можна констатувати, що їхній вияв мотивується внутрішніми уявленнями члена малої групи про себе як представника своєї статі та бажаною позицією, зумовленою соціальними стереотипами щодо поведінки, і супроводжується свідомими і несвідомими процесами, які формують характер взаємодії в цій малій групі. Гендерна зумовленість визначається також індивідуальними характеристиками особистості, її здатністю до саморефлексії, уявленнями про своє місце в групі. При цьому вона ототожнює себе з учасниками групи тієї ж статі, що й вона сама. Наслідування людиною певних поведінкових патернів може мати спонтанний, спочатку неусвідомлюваний характер, але відтак спостерігається тенденція переходу до усвідомлення нею своїх дій у групі. Гендерно зумовлена взаємодія спонукає до диференціації особистісних та соціально зумовлених особливостей сприймання себе як представника певної малої групи, що, відповідно, формує характер групової взаємодії в цілому.

4.2. Взаємодія в гомогенних і гетерогенних групах

Гендерно зумовлена групова взаємодія має, на наш погляд, певну специфіку. Прийнято вважати, що *гомогенні* за складом групи більш згуртовані, більш комфортні для перебування в них. Але, на переконання К. Рудестама [1993], вони мають низку недоліків: у них низька динаміка, немає якихось гострих конфліктів, які б спонукали групу до розвитку (оскільки немає підґрунтя для їх виникнення). Специфікою гомогенних груп може вважати високу емоційну підтримку, чітку рольову ідентифікацію, зниження значення соціальних

статусів учасників і тривалість діяльності групи. В умовах тривалого функціонування *гетерогенної* групи зазвичай більш ефективна між-особова взаємодія між її членами, яким не так і складно досягати розуміння [Вачков, 1999]. Багато хто з дослідників, зокрема Ш. Беніне і К. Шепард, К. Вітаке і М. Ліберман, убачають у гетерогенності умову продуктивності функціонування групи, особливо якщо вона пов'язана з відмінностями особистісних конфліктів, способів їх подолання, типів особистості та емоцій, які переживає група. Гетерогенність групи може бути моделлю реальних систем стосунків учасників у навколишньому світі [Процеси ідентифікації..., 2013]. Важливими ознаками групи також можна вважати різницю у віці, у рівні освіти та інтелекту, у соціальному статусі і життєвих позиціях. Оскільки ці ознаки лише дотично зачіпають коло наших наукових пошуків, їх висвітлення є доречним передусім у контексті гендерної зумовленості взаємодії в малих групах.

Завданням нашого дослідження було з'ясувати свідомі і несвідомі особливості гендерно зумовленої взаємодії в малих групах. Дослідження проводилося в чотири етапи: 1) формування теоретичного обґрунтування теми дослідження, добирання методів і методик дослідження; 2) дослідження особливостей групової взаємодії в різних за складом групах; 3) аналіз отриманих результатів; 4) узагальнення теоретичної та емпіричної частин дослідження.

На першому етапі було сформовано дослідницькі гіпотези щодо специфіки гендерно зумовленої взаємодії. Також було розроблено анкету-опитувальник й арт-терапевтичну методику «Груповий портрет» як інструментарій для виявлення свідомих і несвідомих аспектів взаємодії. На другому етапі проводився відбір респондентів, відбувалося формування груп для дослідження, далі – саме дослідження та опитування. Третій етап передбачав аналіз результатів опитування та інтерпретацію малюнків учасників дослідження. На четвертому етапі на основі узагальнення отриманих результатів конструювалася модель гендерно зумовленої взаємодії в малих групах.

Учасниками дослідження стали групи навчального і терапевтичного спрямування. До терапевтичних груп у нашому дослідженні належать: власне терапевтичні групи (гомогенні – 4, гетерогенні – 2), групи самопомоги (гомогенні – 2, гетерогенні – 2), групи педагогів (гомогенні – 2, гетерогенні – 2). Серед навчальних груп були: власне

навчальні групи (гомогенні – 2, гетерогенні – 2), групи фахівців соціального спрямування (гетерогенні – 5), групи учасників конференцій (гомогенні – 1, гетерогенні – 6). Загалом у дослідженні взяли участь 30 груп у складі 214 осіб (155 жінок та 59 чоловіків) різного віку. У роботі брали участь змішані за віком групи (крім навчальних) задля зниження впливу фактору вікової гомогенності на результати дослідження. Щоб з'ясувати загальні тенденції групових процесів ми залучали до дослідження як сталі, так і новостворені групи. Завдання диференціації в цьому випадку не ставилось. Дослідження проводилося протягом 2014 – 2016 років, групи формувалися за певними ознаками. Так, *навчальні* групи формувалися зі студентських груп коледжів та університетів; *терапевтичні* – з людей, що самостійно прийшли до групи; учасниками *груп самопомоги* були внутрішньо переміщені особи (ВПО), ветерани АТО (демобілізовані військовослужбовці (ДВС), учасники бойових дій (УБД), люди з інвалідністю; *групи педагогічного спрямування* склалися з осіб, що працюють у колективах загальноосвітніх шкіл; *групи соціального спрямування* – з фахівців центрів зайнятості, які брали участь у семінарах, присвячених специфіці роботи з ВПО та УБД; *групи учасників* різноманітних наукових та практичних конференцій із психології – з осіб, які брали участь у роботі майстер-класів, присвячених дослідженню групової взаємодії.

Дослідження проводилось у два етапи: на першому групі пропонувалося виконати завдання арт-терапевтичної комплексної методики «Груповий портрет», на другому – відповісти на запитання анкети-опитувальника. Важливим аргументом на користь використання на початку дослідження саме арт-терапевтичних методів був той феномен, що людина схильна зазвичай давати соціально бажану відповідь на поставлене запитання, що затемнює значною мірою реальну картину гендерно зумовленої взаємодії. Працюючи ж із метафоричними образами взаємодії, можна виявити ті патерни, які не усвідомлюються або свідомо приховуються від інших, хоч і лежать в основі поведінки людини.

Арт-терапевтична комплексна методика «Груповий портрет» має такі блоки-етапи:

1) інформаційно-теоретичний: знайомство учасників з ведучим, який пояснює їм мету роботи та надає інформацію про групові процеси;

2) діяльнісний: спільне малювання, заповнення рефлексивного аркуша, складання спільної казки та обговорення її символіки;

3) рефлексивний: обговорення групового процесу та заповнення рефлексивних аркушів.

Опис процедури проведення методики наведено в Додатку 1, щоб усі охочі змогли самостійно відтворити наше дослідження.

Арт-терапевтична групова робота має низку особливостей. Це, власне, взаємодія, коли психолог керує груповими та динамічними процесами в групі і коли самі учасники є ініціаторами того чи іншого процесу. Значною мірою на таку взаємодію впливає склад групи: кількість учасників, гомогенність чи гетерогенність групи, вік її учасників.

Мета створення групи (навчальна, терапевтична або інша) визначає дидактичні прийоми регулювання взаємодії в ній. Так, у навчальній групі учасники мають отримати певні знання та навички для подальшої професійної роботи, а тому важливим є контекст заняття, групові ж процеси відходять на другий план. Під час цієї взаємодії психолог має скерувати динаміку розвитку групи на формування поведінкових і когнітивних складових ідентичності групи. У терапевтичній, інтервізійній групі першочерговим завданням стає формування довіри, емоційної близькості між учасниками групи. У групах самопомоги важливими є внутрішні ініціативи та здатність підтримувати тих, хто цього потребує. Психолог у таких групах у першу чергу дбає про мотивацію до спільної діяльності та підкріплює успішність кожного учасника. Групи різного спрямування мають на меті професійну підготовку, тому пріоритетним завданням для психолога є формування в таких групах сприятливого соціально-психологічного клімату. Взаємодія відбувається в рідкісних ділових стосунках, і гендерна зумовленість може виявлятися лише в неформальному форматі спілкування. Характеристики групи звичайних людей, учасників майстер-класів, визначаються випадковістю залучення їх до групи, тому кожен учасник у ході виконання завдання демонстрував закріплені життєвим досвідом особливості взаємодії. Цікавими для дослідника завжди є пошуки групою такого рішення, яке задовольняло б усіх учасників, здатність до конфронтації чи компромісу в такому випадку виявляється повсякчас.

Особливістю арт-терапевтичної групової сесії є «проживання» власних емоцій, ситуацій у процесі створення творчого продукту. Під час малювання спільної картини учасники не повинні розмовляти між собою, а мають взаємодіяти лише за допомогою пензлика на аркуші паперу. Потім вони описують свої враження та відкриття на рефлексивних аркушах. Наприклад: *«Коли малювала червоним, дуже неприємно було, коли в мій малюнок втручалися іншою фарбою; злилася й не дозволяла собі взаємодіяти, «обходячи» малюнки інших; мені властиво ізолювати себе, тримати велику дистанцію з іншими й не втручатися в життя інших».*

Далі – етап створення спільної казки, обговорення та заповнення рефлексивних аркушів. Наприкінці учасники обговорювали груповий процес, свою роль у ньому і свої враження від групи. Якщо брати до уваги загальний характер описаних учасниками дослідження особливостей взаємодії, то, як виявилось, у гомогенних групах (чоловічій, жіночій) групова взаємодія сприяє формуванню типової гендерної поведінки особистості в групі. Учасники відмічають комфортність перебування в групі, високий ступінь довіри до інших учасників та інтенсивність власних переживань; панує атмосфера довіри, творчості; виникає бажання позмагатися; формуються діади й тріади, які є гарантом динамічних групових процесів. Але в цих групах спостерігається водночас деяка динамічна статика. Вияв особливостей групової взаємодії має *низку особистісних параметрів, а саме*: індивідуальні особливості, уявлення щодо традиційності власної поведінки, рольовий репертуар особистості в групі, характер взаємовідносин між членами групи (симпатія-антипатія, загальна мета, дружба, дозвілля, почуття), ролі в групі (лідер, аутсайдер, годувальниця, цап-відбувайло, розумник та ін.), характер стосунків між членами групи. Також виявлено *низку ознак*, за якими можливе формування діад, тріад та інших підгруп у малій групі: емоційні зв'язки, ділові відносини, мирне співіснування, суперництво, лідерство, аутсайдерство, дружба, спільне дозвілля, мета, почуття, поєднання за інтересами і захопленнями тощо.

Арт-терапевтична робота незалежно від виду творчості і завдань, на основі яких створювалася група, має значні можливості. Ідеться про емоційно привабливу атмосферу, творчу наснагу, динамічні процеси, що сприяють розвитку групи, високий ступінь довіри,

вияв лояльності. При цьому рольова ідентичність не є визначальним аспектом групової ідентичності, а вияви гендерної ідентичності більш стереотипні. Особливостями групової арт-терапевтичної роботи в гомогенних групах є активізація творчого потенціалу, динамічна статика і комфортний вияв власної ідентичності на тлі групової взаємодії. У процесі рефлексії учасники усвідомлюють свої ролі в групі, свої звичні патерни поведінки та доходять висновку, що робота в гомогенних групах не така жвава, як у гетерогенних. Помічено, що гетерогенні групи мають стійку динаміку, емоційні складові процесу в них виявляються яскраво і жваво, тоді як у гомогенних групах більше співпраці та підтримки членів групи.

Щоб виявити неусвідомлювані патерни взаємодії, за допомогою контент-аналізу досліджувалися елементи творчого продукту – малюнки та казки учасників груп. Так, у малюнках увага зверталася на наявність схожих елементів у різних учасників, гармонійність спільного малюнка, скупченість або, навпаки, розсосередженість зображень, чіткість або розмитість меж індивідуальних малюнків на спільному полі, змішаність кольорів, домінуючі на малюнку кольори і товщину ліній на ньому.

Аналізуючи малюнки малих груп, учасників дослідження, ми виокремили низку *маркерів*, за якими можна визначити характер взаємодії в групі:

- цілісний малюнок – злагоджена взаємодія, тобто група взаємодіє гармонійно;
- доповнення на малюнках – межі учасників поважаються, існує дистанція, але є можливість створення коаліцій;
- накладання кольорів – конкуренція та змагання за лідерство, груповий статус чи симпатію; може бути елементом демонстративної поведінки (наприклад, у разі латентного конфлікту як спосіб показати свої переваги);
- центр малюнка – або лідер, або претензія на контроль над групою;
- лідерство – малюнок у центрі: або нависає над іншими, домінує, або об'єднує, збирає зображення до купи;
- промальовка меж групи – бажання контролювати процес;
- окреслення меж окремого символу на малюнку – бажання бути лідером коаліції або бути визнаним у ній лідером;

- насичений малюнок – взаємозв’язки паралельні і перехресні;
- малюнки не торкаються один одного – бажання бути самостійним у групі, дистанціювання, недовіра.

Аналіз гендерної зумовленості групової взаємодії здійснювався за допомогою описів на рефлексивних аркушах, де зазначалися стать респондента, можлива характеристика групи за гендерною ознакою. З’ясувалося, що *гомогенні* групи малюють зазвичай «монолітні» малюнки, із спільним сюжетом. Так, на малюнках, створених *жіночими* групами, найчастіше можна побачити сюжети з природою: рослинами, тваринами, садочками, зображеннями сонця (іноді їх навіть декілька) та будинками (приватними або громадськими: школами, дитячими садками). Малюнки містять багато стилізацій та умовних символів. На малюнках учасників *чоловічих* груп, які зазвичай добре деталізовані, домінують прямі лінії, зображення транспортних засобів, геометричних фігур, людських постатей, сюжетів із спортивних змагань, рідше трапляються малюнки з рослинним орнаментом. У *гетерогенних* групах малюнки мають широкий спектр сюжетів. Так, на одному малюнку можуть зображуватися якісь соціальні події, а можуть – сюжети з будинками, що плавно «переходять» у якісь сюжети із зображеннями людей, і т. ін. Малюнки, створені учасниками гетерогенних груп, більш деталізовані і гармонійні, тут плавні лінії поєднуються з прямими і ніби їх «пом’якшують». Поєднання кольорів відбувається «з повагою», тобто фарби лягають близько одна до одної, але при цьому зберігається первинний колір. У групах, які мали конфліктні ситуації щодо визначення лідера групи, як з’ясувалося в процесі обговорення, спостерігаються, наприклад, ділянки на аркуші ватману, де змішувалися різні фарби й постійно змінювався орнамент. Психолог може самостійно проаналізувати малюнок, спираючись на інформацію з рефлексивних аркушів, за такими критеріями: злагодженість та узгодженість малюнка, домінуючий колір, наявність меж, рамок, парканів, наявність на малюнку ділянок; де змішуються фарби або де вони «паритетно взаємодіють».

Головною перевагою групової форми роботи, на думку Ю. В. Іваненко [2008], є набуття особистісного досвіду поведінки в мікросоціумі. При цьому група не пропонує еталонів поведінки – вона лише допомагає людині усвідомити свій емоційний стан, свої почуття, формує готовність відповідати за своє майбутнє та життя в

цілому. Кінцевою метою є реабілітація кожного у власному сприйнятті, думках, почуттях.

Аналіз спільних групових казок відбувався за допомогою рефлексії авторів казки та в процесі обговорення спільного творчого продукту. Ми спиралися на теоретичні засади *казкотерапії* як інструменту метафоричного «прочитання» гендерно зумовленої взаємодії, що виявляється в ролях, притаманних персонажам казки. Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєва [2000] розглядає казку як форму, ореол, який сприяє інтеграції особистості, розвитку її творчих здібностей, адаптивних навичок та удосконаленню способів взаємодії з навколишнім світом. І. В. Вачков [2011] вважає, що аналіз створених казок є символічним процесом, який спирається на метафоричність образів казки й містить у концентрованому вигляді картину внутрішнього світу її авторів.

У процесі створення казки учасники можуть усвідомити, з якими персонажами асоціюється їхня поведінка і які стратегії казкових героїв можуть стати їм у пригоді в реальному житті [Плетка, 2008]. Тому казка в ході дослідження аналізувалася «горизонтально» і «вертикально». «Горизонтальний» аналіз передбачає «прочитання» символіки [Наговицын, Пономарева, 2014] та сюжету спільної казки загалом, а «вертикальний» дає змогу виокремити індивідуальну казку кожного учасника (коли аналізується індивідуальний текст кожного учасника, який вплетений у сюжет спільної казки) [Бреусенко-Кузнецов, 2005; 2009]. Аналізуючи казки учасників груп з метою інтерпретації використаних образів та сюжетів, ми ставили такі запитання:

- Скільки років головному персонажеві вашої казки, якої він статі?
- Яким чином він (вона) досягають мети?
- Чи схожа ситуація, описана в казці, на історії з вашого досвіду?
- Про що ваша спільна казка?
- Які стереотипи виявляються у вашій казковій історії?

Складання казки, що є творчим процесом, дає змогу виокремити в метафоричній формі ті властивості самосприйняття, які під впливом соціальних стереотипів можуть не виявлятися в реальному житті. Казкотерапевти вважають, що казка, складена людиною,

відображає її саму: її уявлення про себе і навколишнє середовище, її самосприйняття і способи налагодження контакту із собою і навколишнім світом [Стишенок, 2010, с. 12].

З огляду на груповий формат складання казки в ній відображаються ті соціальні конструкти, які використовують учасники групи у своїй взаємодії. Казка може відображати також цінності та уявлення людини щодо своєї статі та власне гендерних ролей. Як зауважує Н. О. Сакович [2012], «казка є провідником до внутрішнього світу переживань людини, до її взаємин з однолітками, батьками, друзями, до її рольового набору, домінуючих настановлень щодо себе і світу» [с. 128].

Цікавими виявилися *сюжети казок*. Так, у жіночих групах переважають «монолітні» сюжети, які закінчуються весіллям персонажів; пригоди в таких казках досить логічні й відображають перипетії стосунків у парах. Казки учасників чоловічих груп мають в основному складний сюжет, де багато персонажів, які можуть бути й не пов'язані сюжетом один з одним. Сюжетна лінія в чоловічих казках або дуже деталізована, або, навпаки, стисла і лаконічна. У гетерогенних групах казки вирізняються цікавими сюжетними лініями, вони насичені персонажами і можуть мати декілька паралельних сюжетів; буває, що один сюжет змінюється іншим. Такий динамічний простір можна пояснити мобільністю та гнучкістю відображеної в казці реальної взаємодії учасників групи.

Аналізуючи символізм групових казок, ми спиралися на доробок О. В. Яремчук. Дослідниця вважає, що створювані метафори й символи можна розглядати як опорні точки в процесі трансформації образу світу автора або авторів. Представлені в казках образи можуть символізувати різноманітні стадії розвитку групи, динамічні процеси в ній, а також свідомі і несвідомі чинники групової взаємодії [Яремчук, 2012, с. 127].

На основі результатів дослідження було визначено гендерні особливості групової взаємодії у гомогенних і гетерогенних групах, які впливають на групові процеси та мають загальний характер. Аналіз результатів першого етапу дослідження дав змогу з'ясувати особливості вияву гендерно зумовленої поведінки в групах різного спрямування. Гендерно зумовлена поведінка утворює певний континуум стереотипних уявлень щодо такої взаємодії. Так, учасники

гомогенних груп вважають, що в такій же групі протилежної статі спілкування більш відверте, там багато неформальних стосунків, а члени групи об'єднані спільною метою. Такого роду ілюзії викликають відчуття тривоги, коли в групі раптом стається щось «непередбачене» (наприклад, усталена роль одного з досліджуваних несподівано змінилася і набула спонтанного емоційного характеру, що викликало резонанс в інших учасників та зумовило перекоonstrування формату групи).

На основі аналізу вражень учасників малих груп від особливостей спілкування було виявлено певні тенденції. Так, у *гомогенних* групах *чоловіки* вважають, що:

- у своїй групі вони рівноправні;
- усе просто і зрозуміло;
- немає причин для страху;
- є відчуття спільноти.

Отже, учасники таких груп керуються цілком свідомими критеріями взаємодії та демонструють поведінку когнітивного характеру.

Що ж до *жінок*, то:

- у своїй групі вони почуваються безпечно;
- їм не хочеться виявляти себе;
- вони остерігаються чогось прихованого, небезпечного.

Як бачимо, у жіночих групах зазвичай панує конкурентне емоційне середовище, в яке учасниці привносять спонтанність та власні настановлення щодо уявлень про атмосферу в групі.

Спілкування в *змішаних* групах для *чоловіків* – це:

- бажання бути яскравим;
- прагнення керувати;
- намагання виглядати якнайкраще в очах жінок;
- відчуття відповідальності за весь процес.

Такі характеристики свідчать про стереотипну норму чоловічого лідерства, яку учасники використовують у процесі взаємодії в гетерогенній групі.

Жінка в процесі групової взаємодії виявляє:

- бажання бути активною;
- прагнення видаватися дотепною;

– намагання позмагатися з чоловіками у важливості себе для групи (наприклад, досі панує стереотип, що лідером завжди є чоловік, а жінка має підпорядковуватися; тому жінки ретельно стежать за паритетністю взаємодії і в разі потреби долучаються до змагання, виборюючи рівне з чоловіками право бути лідером чи авторитетом у групі).

Отже, жінки керуються гендерними настановленнями щодо взаємодії з чоловіками як потенційними партнерами та визнають важливим для себе декларування рівноправності.

Можна констатувати, що гетерогенна група є свого роду активатором взаємодії, спонукаючи своїх членів виявляти себе якнайкращим чином. Оскільки гетерогенні групи відтворюють реальні соціальні системи як своєрідна їхня модель, стає зрозумілою стереотипність поведінки учасників таких груп.

Групова взаємодія може бути спрямована на вирішення різноманітних питань, але ми не можемо ігнорувати той факт, що будь-яка взаємодія не може не бути гендерно зумовленою, тому гомогенні і гетерогенні групи мають свої правила та нюанси функціонування, структуру й закономірності гендерно зумовленої взаємодії. Вплив статевих стереотипів і гендерних уявлень кожного члена групи на груповий процес має постійний характер і може певною мірою трансформуватися під впливом самої групи, але про кардинальний вплив тут не йдеться. Особа може бути лідером групи, і тоді на правила й структуру групи вона впливає, транслюючи свої настановлення; при цьому група може повністю або частково присвоювати ті чи інші якості та уявлення формального лідера. Інтеграція та формування групи в цьому випадку відбуваються нетривіально з опорою на лідера. Якщо в групі немає лідера, а всі питання вирішуються колегіально, то зазвичай вирішальне значення має думка кількох авторитетних для групи учасників, погляди яких є орієнтиром для інших членів групи.

Предметом нашого дослідження були також *складові групової рефлексії* в контексті гендерної поведінки. Ці складові оприявнюються під час роботи за методикою «Груповий портрет» (див. Дод. 1). На етапі рефлексії ведучий просить учасників проаналізувати свої стратегії взаємодії, спробувати визначити приховані мотиви й потреби, які неусвідомлено реалізуються у взаємодії, і підшукати

оптимальні слова для опису своєї групи та власної позиції в ній. Бажано акцентувати увагу учасників на деяких моментах.

Це:

- гендерна психоедукація учасників, коли ведучий розкаже та пояснює, у чому і як може виявлятися гендерна зумовленість поведінки, як вона відображається у взаємодії і яким чином її можна спостерігати в себе, навіть якщо вона має прихований і неусвідомлюваний характер;

- стереотипні рольові стратегії, притаманні учасникам даної групи, і як вони співвідносяться із загальносуспільними стратегіями. Наприклад, стратегія конкуренції може виявлятися в знеціненні праці іншого, а може, навпаки, – у надмірному акцентуванні своїх досягнень. За цими варіантами криється багато нюансів, але головне для ведучого – повернути увагу до того, що в одній стратегії можуть поєднуватися різні варіанти вияву з різними характеристиками взаємодії та кінцевою метою (у першому наведеному прикладі це конфлікт або ізоляція іншої сторони, у другому випадку – прихована зневага з боку конкурентів або, навпаки, повага до досягнень);

- перспектива розширення можливостей вияву особистості в групі крізь призму гендерних уподобань цієї групи. Мається на увазі, що учасники групи можуть побачити, чи є в групових процесах якісь нюанси щодо вияву своїх гендерно зумовлених експлікацій і яким чином можна віднайти стратегію, аби цей факт не був вирішальним у реалізації нагальних потреб групи (наприклад, у виборі члена групи на керівну посаду і т. ін.).

Отже, комплексний аналіз особливостей гендерно зумовленої взаємодії в групах різного спрямування показав, що частина несвідомих патернів може бути оприявлена під час цілеспрямованої групової роботи. Також підтверджено можливість виявлення несвідомого в групових процесах за допомогою метафоричної мови символів та образів в арт-терапевтичному просторі. З'ясовано, що гомогенні і гетерогенні за складом групи мають певні особливості. Розуміння специфіки гендерно зумовленої взаємодії дає змогу прогнозувати та коригувати певні поведінкові патерни групи та сприяє усвідомленню їх учасниками груп. У ході такої роботи з групою можна з'ясувати її особливості та стратегії функціонування, що допомагає окреслити перспективи розвитку даної групи.

4.3. Характеристика гендерно зумовленої взаємодії

Гендерно зумовлена групова взаємодія визначається свідомими і несвідомими процесами, властивими членам групи і групі в цілому. Розроблена модель такої взаємодії відображає динаміку процесу, коли взаємодія не має сталого характеру, а перебуває в постійному розвитку. Критерії такої взаємодії плавно перетікають від несвідомого до усвідомленого залежно від етапу розвитку малої групи.

Другий етап дослідження був пов'язаний з аналізом результатів проведеного опитування. Анкета містила низку запитань, завдяки яким можна було дізнатися про уявлення респондентів щодо групового процесу – як з власного досвіду учасників, так і з огляду на передбачуваність особливостей взаємодії в гомогенній групі протилежної респондентові статі (Дод. 2). Результати відтак було проаналізовано за допомогою програми ОСА.

Спочатку респонденти – учасники анкетування – відповідали на запитання: *Чи відчуваєте ви різницю у взаємодії, коли група за складом однорідна (чоловіки або жінки) або змішана?* Розподіл відповідей був такий: 55 % респондентів відповіли, що «так», відчувають, решта – що «ні», не відчувають.

Особливості гендерно зумовленої взаємодії в гомогенних жіночих групах

Сприймання групових процесів під кутом зору гендерних характеристик має неусвідомлюваний характер, тому часто досить складно виокремити певні критерії, що мають гендерну експлікацію, а не є особистісною характеристикою. Так, наприклад, уміння відстоювати власні інтереси може бути результатом виховання представників обох статей, а може бути стереотипним настановленням, що це обов'язкове вміння саме для чоловіків. У результаті проведеного аналізу було досліджено уявлення респондентів, що брали участь в опитуванні, щодо особливостей гендерно зумовлених групових процесів у групах різного складу (рис. 4.3).

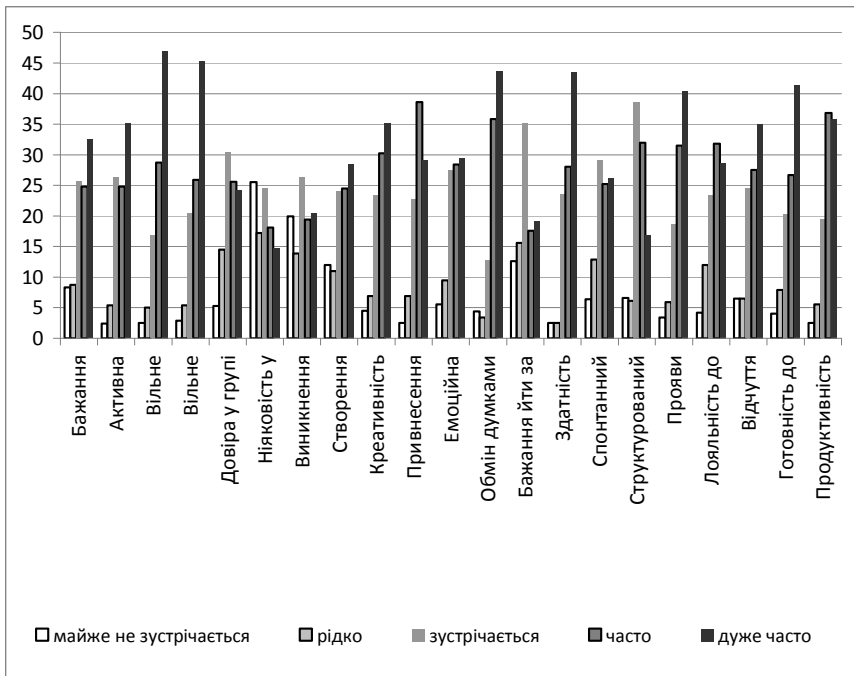


Рис. 4.3. Особливості групового процесу в гомогенних жіночих групах (у %)

Респонденти вважають, що в *гомогенних жіночих групах* найчастіше виявляються такі феномени: бажання подобатися (32,5 % від загальної кількості респондентів), активна позиція (35,1 %), вільне висловлення думок (47 %), вільне вираження емоцій (45,4 %), креативність (35,1 %), обмін думками (43,6 %), здатність відстоювати свої інтереси (43,5 %), вияви творчості (40,4 %), відчуття власної гендерної ідентичності (35%), готовність до взаємодії (41,4 %). Такий розподіл відповідей ніби «змішує» особистісні характеристики і гендерні стереотипи, наприклад: бажання подобатися як «жіночу» характеристику і креативність як особистісну, активну позицію як «чоловічу» характеристику і вільне вираження емоцій як особистісну характеристику. Сучасна людина здатна задіювати ресурси в будь-яких виявах і характеристиках незалежно від статі та соціальних приписів. Гендерна ідентичність формує в наш час андрогенні

характеристики, коли особистість має високі показники як фемінності, так і маскулінності незалежно від того, носієм якої статі вона є. Цікавою дослідницькою знахідкою стало також виявлення характеристик, притаманних гомогенним жіночим групам за середнім розподілом. Це довіра в групі (30,4 %), виникнення конфліктної ситуації (26,4 %), бажання йти за лідером (35,2 %) та спонтанний (29,5 %) і структурований (38,6 %) групові процеси. Респонденти вказують на можливість конфліктів у жіночих групах, однак зауважують, що бажання йти за лідером спонукає до структурування групового процесу, а це, відповідно, сприяє вільному обміну думками, позиціями, емоціями. На нашу думку, «портрет» гомогенної жіночої групи може виглядати так: група активісток, розумних і гарних, що вміють відстоювати себе, власну позицію, донести свій емоційний стан і ще й «скреативити» на тлі чіткого розуміння групових процесів, при нагоді – рухатися за лідером, іноді конфліктувати й майже зовсім не ніяковити під час спілкування (25,5 %). Маємо, отже, ось таку позитивну характеристику жіночих груп. З одного боку, це означає, що респондентам не доводилося (і це добре!) стикатися з деструктивними жіночими групами, а з другого – схилиє до думки, що респонденти дещо «прикрасили» свій досвід і відповідали з позиції бажаності таких позитивних груп.

Аналізуючи результати дослідження, ми виходили з того, що власний досвід перебування в конкретних групах може відрізнятись від загальних уявлень про такі групи. Цікавими, на наш погляд, є уявлення про гомогенні жіночі групи як у жінок, так і в чоловіків. Як видно з табл. 4.1, чоловіки й жінки одностайні в тому, що в жіночих групах учасниці демонструють: бажання подобатися одна одній (тобто формувати групи за симпатією), вільне висловлювання думок та вираження емоцій, активність у конфліктних ситуаціях, формування коаліцій, привнесення чогось нового у взаємодію, структурованість групового процесу, готовність до взаємодії, креативність та відчуття власної ідентичності.

Уявлення чоловіків та реальні характеристики жіночих груп не завжди збігаються:

– жінки стверджують, що здебільшого довіряють групі, а чоловіки вважають, що така довіра в цілому можлива;

Таблиця 4.1

Жіночі групи в уявленнях чоловіків і в досвіді жінок (у %)

Частота ви- явів*	Бажання подобати- ся		Активна позиція		Вільне вислов- лення думок		Вільне виражен- ня емоцій		Довіра в групі		Ніяко- вість у спілку- ванні	
	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
1	1,8	10,7	5,4	1,4	6	1,3	5,8	2	5,6	5,3	18,9	28
2	7,1	9,4	1,8	6,1	0	6,6	3,8	5,9	11,1	15,8	20,8	16
3	21,4	26,8	28,6	25,7	24	14,6	30,8	17,1	38,9	27	22,6	24,7
4	26,8	24,2	23,2	33,8	32	27,8	19,2	27,6	20,4	27,6	28,3	14,7
5	42,9	28,9	41,1	33,1	38	49,7	40,4	47,4	24,1	24,3	9,4	16,7

* від 1 – «майже не трапляються» до 5 – «трапляються дуже часто»

Виникнення конфліктних ситуацій		Створення коаліцій у групі		Креативність		Привнесення нового		Емоційна близькість	
чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
21,6	19,5	13,7	11,5	3,8	4,7	3,9	2,0	7,7	4,7
17,6	12,8	15,7	9,5	5,8	7,4	3,9	8,0	7,7	9,5
27,5	26,2	17,6	25,7	21,2	23,5	21,6	23,3	36,5	24,3
15,7	20,8	23,5	25,0	34,6	28,9	47,1	35,3	23,1	30,4
17,6	20,8	29,4	28,4	34,6	35,6	23,5	31,3	13,0	46,0

Обмін дум- ками		Бажання йти за ліде- ром		Здатність відстоювати свої інтереси		Спонтанний груповий процес		Структурований груповий процес	
чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
5,9	3,9	15,7	10,9	2,0	2,7	6,0	6,6	6,0	6,8
5,9	2,6	15,7	15,6	2,0	2,7	18,0	11,3	6,0	5,5
17,6	11,2	33,3	36,1	19,6	25	32,0	28,5	42,0	37,7
39,2	34,2	17,6	17,7	41,2	23,6	16,0	28,5	22,0	35,6
31,4	48,0	23,7	76,3	35,3	45,9	28,0	25,2	24,0	14,4

Вияви творчості		Лояльність до групового процесу		Відчуття вла- сної гендерної ідентичності		Готовність до взаємодії		Продуктивність групової взає- модії	
чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
2,0	4,0	6,7	3,4	5,9	6,8	5,9	3,3	2,0	2,7
9,8	4,6	8,9	12,9	3,9	6,8	7,8	7,3	7,8	4,7
17,6	19,2	24,4	23,1	23,5	25,0	21,6	20	23,5	17,4
39,2	28,5	40,0	29,3	27,5	27,7	31,4	25,3	37,3	36,9
31,4	43,7	20,0	31,3	39,2	33,8	33,3	44,0	29,4	38,3

– чоловіки впевнені, що в жіночих групах часто виникає ніяковість під час спілкування, жінки ж переконані, що ніяковість зазвичай не притаманна жіночим групам;

– жінки наголошують, що для жіночих груп характерна емоційна близькість, натомість чоловіки лише припускають, що вона можлива;

– бажання йти за лідером, в уявленнях чоловіків, може виявлятися в жіночій групі, жінки ж вважають, що таке трапляється дуже часто;

– чоловіки стверджують, що спонтанність властива груповим процесам, які відбуваються в жіночих групах, а жінки лише допускають, що таке може бути.

Отже, чоловіки часто приписують жіночим групам ті характеристики, які, на їхню думку, можуть бути їм властиві з огляду на культуральні норми і стереотипи.

Нам було також цікаво дізнатися, чи відрізняються характеристики групової взаємодії в описах респондентів навчальних і терапевтичних груп (табл. 4.2).

Представники груп навчального і терапевтичного спрямування однотайні у визначенні ключових, на їхній погляд, характеристик, що притаманні жіночим гомогенним групам, а саме: бажання подібатися, активна позиція, вільне висловлення думок та вільне вираження емоцій, можливе виникнення конфліктних ситуацій, креативність, вияви творчості, обмін думками, бажання йти за лідером та здатність відстоювати свої інтереси, відчуття власної гендерної ідентичності та готовність до взаємодії. Думки та уявлення респондентів навчальних і терапевтичних груп розбігаються щодо наявності довіри в групі, яка, на думку респондентів терапевтичних груп, є їхньою ключовою характеристикою, а також щодо ніяковості під час спілкування, яку майже не зазначають щодо терапевтичної групи, однак відносять до характеристик навчальної групи. Створення коаліцій у групі, на думку респондентів навчальних груп і частково – терапевтичних, властиве жіночим групам. Цікавим видається результат щодо спонтанності групового процесу, бо терапевтичні групи вважають її ключовою характеристикою, а представники навчальних груп визнають, що така спонтанність загалом трапляється.

Таблиця 4.2

**Жіночі групи в уявленнях респондентів навчальних
і терапевтичних груп (у %)**

Частота виявів*	Бажання по-добатися		Активна позиція		Вільне висловлення думок		Вільне вираження емоцій		Довіра в групі		Ніяковості у спілкуванні		Виникнення конфліктних ситуацій	
	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.
1	7,1	11,5	2,6	1,9	2,0	3,8	3,2	2,0	7,1	0	23,0	32,7	18,0	25,5
2	11	1,9	5,2	5,8	4,7	5,8	6,5	2,0	16,1	9,6	19,1	11,5	14,7	11,8
3	24,7	28,8	27,5	23,1	20,7	5,8	22,6	14,0	32,9	23,1	26,3	19,2	26,7	25,5
4	25,3	23,1	32,0	26,9	32,0	19,2	26,5	24,0	23,9	30,8	16,4	23,1	21,3	13,7
5	31,8	34,6	32,7	42,3	40,7	65,4	41,3	58,0	20,0	36,5	15,1	13,5	19,3	23,5

* від 1 – «майже не трапляються» до 5 – «трапляються дуже часто»

Створення коаліцій у групі		Креативність		Привнесення нового		Емоційна близькість		Обмін думками		Бажання йти за лідером		Здатність відстоювати свої інтереси	
навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.
7,9	24,5	4,7	3,8	2,0	3,9	5,3	5,9	3,3	7,7	13,4	10	1,3	6,0
13,2	4,1	7,3	5,8	7,9	3,9	11,3	3,9	4,6	0	18,1	8	2,7	2,0
23,2	26,2	24,0	21,2	23,8	19,6	29,3	21,6	15,1	5,8	34,9	36	25,3	18,0
24,5	24,5	32,0	25,0	40,4	33,3	26,0	35,3	34,9	38,5	16,1	22,0	26,7	32,0
31,1	20,4	32,0	44,2	25,9	39,2	28,0	33,3	42,1	48,1	17,4	24,0	44,0	42,0

Спонтанний груповий процес		Структурований груповий процес		Вияв творчості		Лояльність до групового процесу		Відчуття власної гендерної ідентичності		Готовність до взаємодії		Продуктивність групової взаємодії	
навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.
7,3	3,8	7,5	3,9	3,3	3,9	4,2	4,0	6,8	5,8	4,6	2	2,7	2,0
17,3	0	8,2	0	7,2	2,0	14,1	6,0	6,1	7,7	9,3	3,9	6,7	2,0
32,0	21,2	37,7	41,2	22,4	7,8	26,8	14,0	25,7	21,2	23,2	11,8	22,0	11,8
21,3	36,5	48,0	15,0	28,3	41,2	31,0	34,0	28,4	25	26,5	27,5	38,0	33,3
22,0	38,5	13,7	25,5	38,8	45,1	23,9	42,0	33,1	40,4	36,4	54,9	30,7	51,0

Отже, на основі аналізу результатів дослідження визначено *особливості гендерно зумовленої поведінки особистості в малих гомогенних жіночих групах*:

- активна позиція, коли «хочеться щось разом робити», «бути ініціатором якихось подій у групі», виявляти себе;
- довіра, коли в групі панує безпечна, сприятлива атмосфера взаємопідтримки;
- емоційна близькість, що виявляється в неформальних стосунках та можливості розкрити одна одній свої таємниці.

Особливості гендерно зумовленої взаємодії в гомогенних чоловічих групах

Розгляньмо відтак тенденції та характеристики, які, на думку респондентів, характерні для гомогенних чоловічих груп (рис. 4.4). Респонденти вважають, що в гомогенних чоловічих групах спостерігаються такі феномени: активна позиція (38,6 %), вільне висловлення думок (46,1 %), вільне вираження емоцій (35,6 %), обмін думками (34,5 %), здатність відстоювати свої інтереси (48,5 %), відчуття власної гендерної ідентичності (37,1 %) та готовність до взаємодії (40,1 %). Також досить часто називаються й інші характеристики групових процесів, зокрема: креативність (31,1 %), привнесення нового (34 %) та продуктивність групового процесу (38,7 %). На думку респондентів, груповий процес у гомогенних чоловічих групах менш емоційно забарвлений. Деякі характеристики групового процесу представлені в групах, але меншою мірою – вони просто є. Це видно з того, що більшість характеристик заявлені як такі, що існують, але не часто або не дуже часто виявляються. Це одна з відмінностей опису характеристик групових процесів у жіночих і чоловічих групах. На нашу думку, у цьому випадку не йдеться про намагання респондентів дати соціально очікувану відповідь, бо суто чоловічих груп набагато менше, ніж суто жіночих.

Слід звернути увагу і на те, що характеристики гомогенних чоловічих груп в уявленнях представниць жіночої статі та досвіді чоловіків помітно відрізняються (табл. 4.3). Уявлення жінок і досвід чоловіків збігаються щодо низки характеристик чоловічих гомогенних груп, причому найчастіше згадуються такі характеристики, як активна позиція, вільне висловлення думок, вільне вираження емо-

цій, здатність відстоювати свої інтереси, структурованість групового процесу, готовність до взаємодії, досить часто – продуктивність групової взаємодії. Тобто для гомогенних чоловічих груп характерні передусім саме ці феномени групової взаємодії. На думку респондентів, у таких групах можуть спостерігатися процеси створення коаліцій, привнесення нового та довіра в групі, однак для них не є характерними виникнення конфліктних ситуацій та ніяковість у спілкуванні.

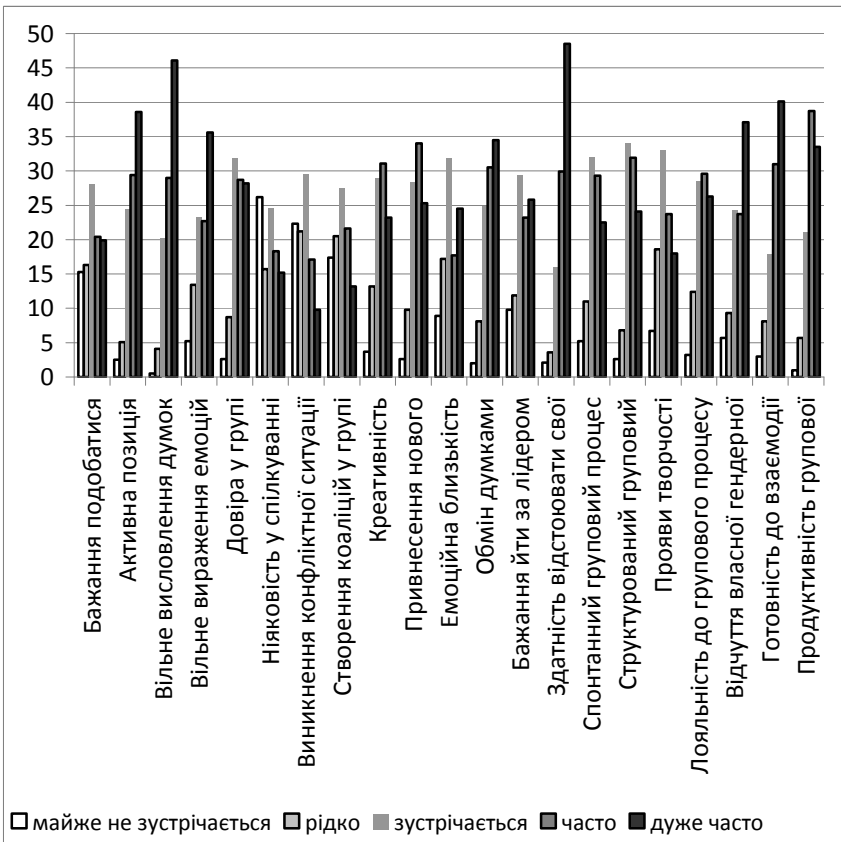


Рис. 4.4. Особливості групового процесу в гомогенних чоловічих групах (у %)

Таблиця 4.3

Чоловічі групи в уявленнях жінок і в досвіді чоловіків (у %)

Частота ви- явів*	Бажання подоба- тися		Активна позиція		Вільне вислов- лення думок		Вільне вира- ження емоцій		Довіра в групі		Ніяко- вість у спілку- ванні	
	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
1	15,8	15,2	3,6	2,1	0	0,7	9,3	3,6	1,8	2,9	28,3	25,5
2	21,1	14,5	5,5	5	1,9	5,0	1,9	17,3	5,5	9,4	15,1	16,1
3	17,0	38	23,6	24,8	20,8	19,4	22,2	23,7	34,5	30,9	20,8	25,5
4	15,8	22,5	27,3	29,8	17,0	33,8	22,2	23	25,5	30,2	17,0	19,0
5	17,5	20,3	40,0	38,3	60,4	41,0	44,4	32,4	32,7	26,6	18,9	13,9

*від 1 – «майже не трапляються» до 5 – «трапляються дуже часто»

Виникнення конфліктної ситуації		Створення коаліції у групі		Креативність		Привнесення нового		Емоційна близькість	
чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
25,9	67,4	19,2	16,8	5,8	2,9	3,7	2,2	11,3	7,2
25,9	18,8	23,1	19,7	5,8	16,1	11,1	9,4	13,2	18,8
18,5	34,1	25,0	28,5	28,8	28,5	25,9	28,8	26,4	34,1
20,4	15,9	13,5	24,1	42,3	27,0	33,3	34,5	20,8	16,7
9,3	10,1	19,2	10,9	17,3	25,5	25,9	25,2	28,3	23,2

Обмін дум- ками		Бажання йти за ліде- ром		Здатність відстоювати свої інтере- си		Спонтан- ний груп- овий процес		Структурований груповий процес	
чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
1,9	2,1	13	8,6	0	2,9	3,8	5,8	1,9	2,9
5,6	9,2	9,3	12,9	1,9	4,3	9,6	11,5	5,8	7,2
18,5	26,8	24,1	31,7	18,5	14,4	26,9	33,8	34,6	34,1
25,9	32,4	24,1	23,0	33,3	28,8	34,6	27,3	28,8	33,3
48,1	29,6	29,6	23,7	46,3	49,6	25,0	21,6	28,8	22,5

Вияви тво- рчості		Лояльність до групово- го процесу		Відчуття власної ген- дерної іден- тичності		Готовність до взаємодії		Продуктивність групової взає- модії	
чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
7,7	6,4	6,3	2,2	3,8	6,4	5,5	2,1	0	1,4
11,5	21,3	6,3	14,5	9,4	9,3	1,8	10,6	1,9	7,2
32,7	33,3	27,1	29	32,1	21,4	20,0	16,3	18,5	22,3
36,5	18,4	35,4	27,5	22,6	23,6	32,7	30,5	44,4	36,7
11,5	20,6	25,0	26,8	32,1	39,3	40,0	40,4	35,2	32,4

Доцільно відтак порівняти отримані відповіді респондентів – членів навчальних і терапевтичних груп (табл. 4.4). Згідно з отриманими результатами уявлення респондентів навчальних і терапевтичних груп щодо групового процесу в гомогенних чоловічих групах не збігаються за такими характеристиками: бажання подібатися (згадується як таке, що трапляється або часто трапляється), довіра в групі (цілком може бути, на погляд респондентів навчальних груп, і часто має місце в уявленнях і досвіді учасників терапевтичних груп) та ніяковість у спілкуванні (майже не трапляється в терапевтичних групах і може бути, на думку представників навчальних груп). Такий збіг думок, уявлень та характеристик може свідчити також і про те, що чоловікам властиво формувати гомогенні малі групи як міні-групи всередині більших, наприклад навчальних, груп, і тоді загальні тенденції групових процесів у них більш відкриті для загалу порівняно з міні-групами жінок, яким притаманна певна таємничість у разі перебування в складі великої групи.

На основі аналізу отриманих результатів визначено *особливості групових процесів у чоловічих гомогенних групах*:

– вільне висловлення думок, незважаючи на позицію лідера та групи, тобто чоловіки з експериментальних груп зазначили таку можливість як пріоритетну у взаємодії;

– готовність до взаємодії, коли є потреба у виконанні якогось спільних справ та реалізації планів;

– бажання йти за лідером. Цей критерій характеризує цікаву для дослідника тенденцію: коли в групі чітко означився лідер і члени групи визнали такий вибір, то вони готові підтримувати, наслідувати його та приділяти увагу спільним справам. У жіночих групах така тенденція спостерігається також, але коли є лідерка, то формується низка коаліцій «за» або «проти» неї і динамічний процес у групі актуалізується.

Таблиця 4.4

Чоловічі групи в уявленнях респондентів навчальних і терапевтичних груп (у %)

Частота ви- свідч. [*]	Бажан- ня подо- батися		Активна позиція		Вільне вислов- лення думок		Вільне вира- ження емоцій		Довіра в групі		Ніяковість у спілку- ванні		Виник- нення конф- ліктної ситуації	
	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.
1	12,0	24,1	3,4	0	0,7	0	5,5	4,1	2,8	1,9	22,1	37,3	20,6	26,9
2	17,6	13	6,2	1,9	5,0	1,9	13,1	14,3	9,8	5,8	19,3	5,9	23,4	15,4
3	29,6	24,1	22,8	28,8	21,3	17,3	22,8	24,5	35,0	23,1	24,3	25,5	29,1	30,8
4	17,6	27,8	28,3	32,7	28,4	30,8	21,4	26,5	27,3	32,7	18,6	17,6	17,0	17,3
5	23,2	11,1	39,3	36,5	44,7	50,0	37,2	30,6	25,2	36,5	15,7	13,7	9,9	9,6

*від 1 – «майже не трапляються» до 5 – «трапляються дуже часто»

Створен- ня коалі- цій в групі		Креатив- ність		Привне- сення нового		Емоційна близь- кість		Обмін думками		Бажання йти за лідером		Здатність відстою- вати свої інте- реси	
навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.
16,3	20,4	3,6	3,8	2,8	1,9	7,9	11,3	1,4	3,7	10,6	7,5	2,1	1,9
19,1	24,5	13,0	13,5	7,7	15,4	18,0	15,1	8,4	7,4	13,5	7,5	2,8	5,8
28,4	24,5	29,7	26,9	32,4	17,3	32,4	30,2	24,5	25,9	29,1	30,2	16,9	13,5
23,4	16,3	30,4	32,7	32,4	38,5	13,7	28,3	31,5	27,8	21,3	28,3	28,9	32,7
12,8	14,3	23,2	23,1	24,6	26,9	28,1	15,1	34,3	35,2	25,5	26,4	49,3	46,2

Спон- танний груповий процес		Структу- рований груповий процес		Вияви творчості		Лояль- ність до групового процесу		Відчуття власної гендерної ідентич- ності		Готов- ність до взаємодії		Продук- тивність групової взаємодії	
навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.	навч.	тер.
5,8	3,8	3,6	0	6,4	7,5	2,3	5,7	6,4	3,8	2,8	3,8	0,7	1,9
12,3	7,5	6,5	7,5	22,0	9,4	14,3	7,5	8,5	11,3	9	5,7	7,1	1,9
33,3	28,3	36,2	28,3	36,2	24,5	34,6	13,2	22	30,2	20,8	9,4	22,9	16,7
26,8	35,8	31,9	32,1	20,6	32,1	26,3	37,7	25,5	18,9	29,9	34	39,3	37,0
21,7	24,5	21,7	32,1	14,9	26,4	22,6	35,8	37,5	35,8	37,5	47,2	30,0	42,6

Особливості гендерно зумовленої взаємодії в гетерогенних групах

Описуючи груповий процес у гомогенних групах, не можна залишити поза увагою характеристики гетерогенних груп, оскільки гендерно зумовлена взаємодія виявляється передусім у змішаних малих групах, де стереотипи і норми групового існування накладаються на індивідуальні стереотипи і правила представників обох статей (рис. 4.5). Як показало опитування, спостерігається певний баланс у розподілі частотності характеристик групового процесу. Переважає в цілому близький до середнього розподіл відповідей. На думку респондентів, найбільш часто в гетерогенних групах виявляються такі феномени: бажання подобатися (36,8 %), здатність відстоювати свої інтереси (39,8 %), готовність до взаємодії (44,7 %) та продуктивність самої взаємодії (43,1 %), досить часто – активна позиція (35,6 %), обмін думками (39,1 %) і креативність (36,5 %).

У гетерогенних групах вплив гендерних експлікацій спостерігається в поведінці представників обох статей. Так, у жінок це потреба в увазі з боку протилежної статі, а в чоловіків – демонстрація власної гендерної ідентичності. Таку поведінку можна охарактеризувати як сексуалізовану з огляду на вираженість таких ознак: наявність флірту, кокетлива поведінка з боку жінок, демонстративність чоловічих виявів у спілкуванні з певним натяком на сексуальний контекст, вияв суперництва декількох учасників групи у ставленні до однієї особи іншої статі (наприклад, двом учасникам групи – чоловікам – подобається одна учасниця і вони намагаються наввипередки догодити їй, виявити турботу про неї), спокуслива поведінка (коли учасниця групи хоче сподобатися уподобаному нею чоловікові, виказуючи до нього підвищену увагу, виявляючи «зненацька» недолугість, – наприклад, незручно сідає і поділ сукні трохи задирається, відкриваючи коліна, щоб привернути цим увагу того чоловіка; або коли чоловік, учасник групи, намагається бути підкреслено уважним до учасниці, яка йому сподобалася, – наприклад, першим запропонувати стілець, подати верхній одяг і т. ін.). Треба вміти чітко розмежовувати питання взаємної симпатії і сексуалізованої поведінки, тому що симпатія веде до створення діади всередині групи, а сексуалізована поведінка вносить напруженість у групову взаємодію. Зауважимо, що вияви взаємної симпатії та сексуалізованої поведінки в таких групах є нормою (навіть для формальної групи) і їх можна вважати тенденцією. Жінки відмічають *створення коаліцій та продуктивність взаємодії* як маркерів їхньої гендерно зумовленої

групової взаємодії в гетерогенних групах. Чоловіки визнають, що в таких групах вони більш *креативні*, та акцентують увагу на *здатності відстоювати власні інтереси*.

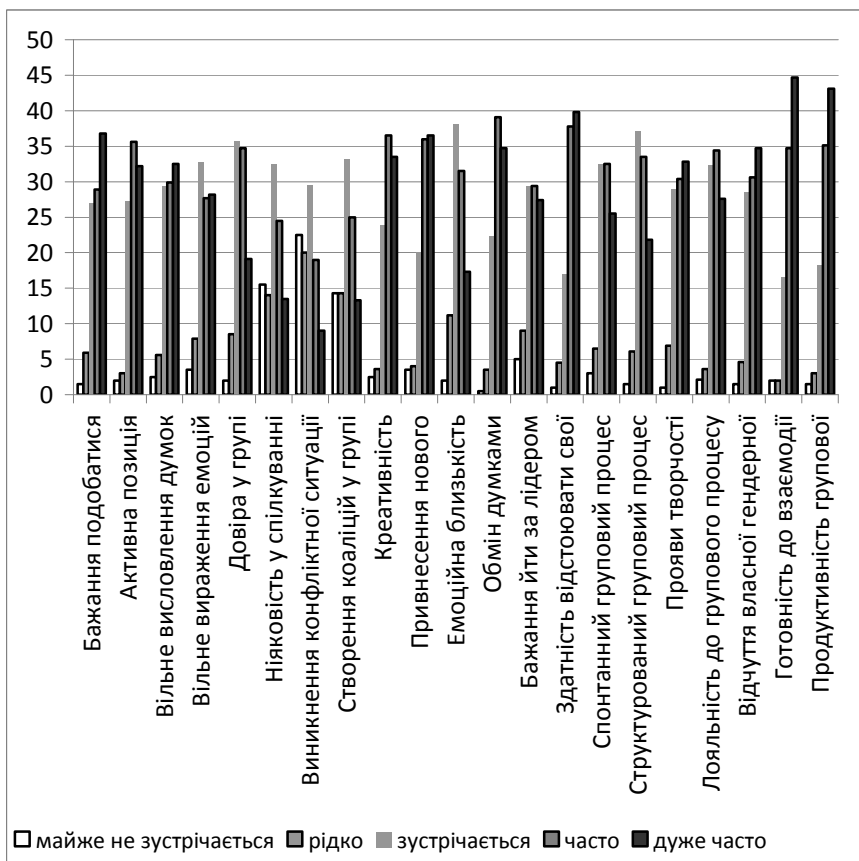


Рис. 4.5. Особливості групового процесу в гетерогенних групах (у %)

Цікавими, на наш погляд, можна вважати загальні результати дослідження. Виявлено, зокрема, несвідомий пошук респондентами балансу між власною і наслідуваною гендерною ідентичністю, а також узгодженість гендерно-рольової Я-концепції з груповими очікуваннями. Такі тенденції свідчать про психологічну пружність особистості, оскільки вона здатна засвоювати або наслідувати лише ті

компоненти гендерної ідентичності, які їй необхідні для налагодження ефективної групової взаємодії.

Наприклад, до складу групи долучилася нова учасниця: одяг та аксесуари демонстративного плану, модельна зачіска, яскравий макіяж. Під час перших групових занять вона поводитися виключно, так що інші учасники попросили її більше не приходити, аби вона не заважала їм працювати. Однак новоприбула залишилась – група їй подобалась, заняття теж. Поступово змінювалися презентаційні характеристики цієї учасниці, її манера поводитися. Під час подальшої групової та індивідуальної роботи порушувалися питання можливих неусвідомлених процесів, які ніби «ширми» закривають від свідомості мотиви певних поведінкових патернів. Мотивація таких неусвідомлених поведінкових актів може бути пов'язана з особистісним розвитком, а може бути результатом набутих протягом життя навичок виживання в умовах соціуму. Коли група обговорювала з дівчиною ті трансформації, які з нею відбулися, вона зауважила, що почувається добре і не має тепер доводити собі та іншим, що вона варта уваги, але їй хотілося б зберегти свою неповторність у подальшому.

Прикладом розвитку балансу між власною і наслідуваною гендерною ідентичністю може бути й історія ветерана АТО, який відвідував групу самопомоги. На початку роботи групи він розповів про те, що йому подобалося в армії копіювати манери командира – він ніби наслідував його поведінку та манери. Але в процесі відвідування групи його концепція щодо себе змінилася: спочатку він пробував наслідувати манери інших учасників, але поступово знайшов баланс між запозиченим і своїм (навіть став проговорювати подумки: *зараз я «включаю» в собі Васю або Петю*), що, на нашу думку, сприяло розвитку його особистісних якостей та їхньої диференціації.

Що ж до узгодженості гендерно-рольової Я-концепції з груповими очікуваннями, то слід відмітити таку тенденцію. У новоствореній групі або у випадку появи в групі нового члена в кожного її учасника формується певний «образ» того, що буде відбуватися в групі, з ким він міг би дружити, а кому – симпатизувати і т. ін. Група як колективна особистість так само формує уявлення про рольовий та особистісний репертуар учасника. Якщо очікування групи не збігаються з особистісними параметрами, то починається процес «торгу», який може бути динамічним або латентним. Таку ситуацію можна розглядати як рольовий конфлікт. Конструктивним виходом з нього могла б бути домовленість між членами групи; утім, може відбуватися несвідомий процес пошуку особистої ніші для учасника, який не зміг відстояти свою рольову позицію в групі. Якщо вибір задовольняє потреби групи, то пошук припиняється, а якщо ні, то процес

поновлюється і триває доти, аж поки всі рольові позиції учасників групи будуть узгоджені. Наприклад, у процесі взаємодії один учасник виявив себе як догоджальник дівчат. Група несвідомо віддала йому цю роль, та ще й з «навантаженням», тобто роль такого собі помічника для всіх. Хлопець не погодився з відведеною йому роллю і почав доводити своїми діями, що він має намір стати «сірим кардиналом» групи, хоч груповий процес «виштовхував» його з цієї ролі. Але на п'ятій зустрічі цей учасник зміг продемонструвати своє вміння швидко вирішувати складні завдання і цим заслужив право на роль кризового менеджера групи. Потреби в особистому визнанні тут збіглися з потребами групи щодо посередника у вирішенні складних питань, що зняло напруженість у стосунках між членами групи. Узгодженість гендерно-рольових експлікацій особистості в групі і самої групи дає змогу послабити тривожність та зняти напруженість, які виникають унаслідок пошуку оптимальних рольових позицій учасників групи. Цей процес зазвичай відбувається для багатьох учасників групи на латентному, напівсвідомому рівні, і тільки ті учасники, що мають здатність до рефлексії, можуть цей процес відстежити й свідомо скерувати.

Отже, специфічними для гендерно зумовленої групової взаємодії є процеси несвідомого, напівсвідомого і свідомого спектра. Згідно з розробленою моделлю такої взаємодії процеси відбуваються динамічно з урахуванням описаних вище тенденцій та особливостей.

Дослідження гендерно зумовленої взаємодії в малих групах дає змогу виявити та осмислити особливості її вияву в гомогенних і гетерогенних малих групах різного спрямування, що, відповідно, сприяє ефективному керуванню груповими процесами. Доцільно, на нашу думку, проаналізувати відтак узагальнені результати виборів респондентів щодо спостережуваних ними характеристик групових процесів, які «трапляються часто» і «дуже часто» (рис. 4.6). Як бачимо, бажання подобатися більше виражене в гетерогенних групах (65,3 %), ніж у гомогенних. Креативність (70 %), привнесення нового (72,5 %), готовність до взаємодії (79,4 %) та її продуктивність (78,2 %) дістали найвищі оцінки в змішаних групах. Жіночим групам найчастіше приписуються такі характеристики, як виникнення конфліктних ситуацій (39,8 %), створення коаліцій у групі (53 %), обмін думками (79,4 %) та вияви творчості (71,9 %), натомість чоловічим – довіра в групі (56,9 %), здатність відстоювати власні інтереси (78,4 %) і структурований груповий процес (56 %).

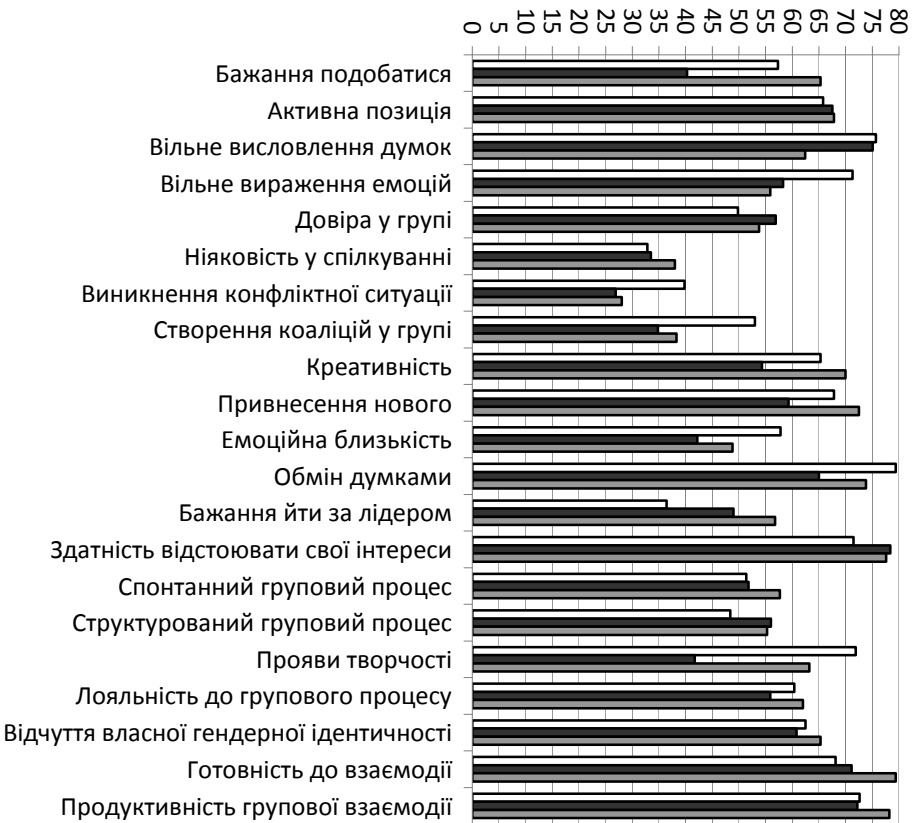


Рис. 4.6. Розподіл частоти характеристик групових процесів у малих групах (%)

Насамкінець зауважимо, що знання описаних тенденцій та стратегій групової взаємодії може бути корисним для фахівців, оскільки полегшить їм розуміння тих чи інших виявів у групах,

якими вони опікуються. Висновки також можуть становити інтерес і для самих учасників, оскільки допоможуть їм осмислити особистісні результати групової взаємодії. Гендерна зумовленість будь-якої взаємодії має загалом сталий характер і може трансформуватися лише під впливом саморефлексії учасників групи та в результаті зміни характеру взаємодії між учасниками.

Висвітлені в цьому розділі особливості групової взаємодії мають системний характер і відображають гендерні стереотипи суспільства крізь призму особистісних рис учасників малих груп. При цьому спостерігається тенденція перенесення неусвідомлюваних патернів у площину свідомих у результаті саморефлексії учасників груп та виявлення цих тенденцій ведучими (якщо це група терапевтичного спрямування) або лідерами груп (якщо це навчальна група) груп. Певні тенденції гендерно зумовленої поведінки можуть відобразитися також у внутрішньогрупових процесах і груповій динаміці. Виявлені нами тенденції відкривають широке поле для подальших досліджень особливостей гендерно зумовленої поведінки в малих групах з урахуванням гендерно чутливих характеристик учасників груп.

РОЗДІЛ 5

СВІДОМЕ І НЕСВІДОМЕ В КОНКУРЕТНО-КОНФЛІКТІЙ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ГРУПАМИ ЦИВІЛЬНИХ І ВІЙСЬКОВИХ

*Пам'яті дідуся – сержанта
Андрія Онищенка, ветерана Другої
світової війни, і тата – Валентина Циганенка –
ліквідатора наслідків аварії
на Чорнобильській АЕС, дитини війни.*

5.1. Соціально-психологічний зміст конкурентної та конфліктної взаємодії між групами

Агресія, конкуренція, змагання, конфлікт, асиміляція, інтеграція, співпраця – найбільш поширені форми міжгрупової взаємодії. Здавалося б, саме остання з перелічених – співпраця – мала б бути найбільш бажаною і вигідною, проте саме вона становить проблему, оскільки індивідуальні і групові вигоди часто не збігаються, що й унеможлиблює, зрештою, саму співпрацю.

З. Фройд зазначав, що конфліктність є самою сутністю людини [Фрейд, 2007]. У процесі активної діяльності індивіда виявляються й актуалізуються суперечності, особливо коли задоволення його власних потреб утруднюється через зовнішні обмеження, які викликають фрустрацію і депривацію. І хоча, з одного боку, це спонукає до дії і потреби змін, однак з другого – призводить до конфліктів та конкуренції.

Аналіз теоретичних, емпіричних досліджень і власні розвідки авторки цього розділу показали, що попри згадані чинники співпраця стає можливою, а затрати істотно зменшуються, якщо явища конкурентної і конфліктної взаємодії належним чином осмислюються та аналізуються. Суть явища *взаємодії*, її об'єктивні та суб'єктивні чинники докладно висвітлено в попередніх розділах. Ґрунтовний

огляд класичних і сучасних психологічних теорій і концепцій поняття «*групова взаємодія*» наведено, зокрема, П. П. Горностаєм у першому розділі. Натомість ми зосередили увагу на поняттях конкуренції, суперництва, змагання – тобто на тих явищах, що пов'язані з конфліктними відносинами і з якими доводиться стикатися в міжгруповій взаємодії.

Визначення змісту *міжгрупової взаємодії* суттєво ускладнюється тим, що, як і багато понять у соціальній психології, поняття «*міжгрупова взаємодія*» і досі чітко не окреслено. Як рівнозначні поняття використовуються і «*міжгрупова поведінка*», і «*міжгрупові стосунки*»; вони почасти синонімізуються не лише між собою, а й з поняттям «*міжгруповий конфлікт*» [Стефаненко, 1999, с. 42]. Принциповим моментом у визначенні суті міжгрупової взаємодії є вияв певних соціально-психологічних закономірностей у поведінці людей, що зумовлюються їхньою належністю до соціальних груп (великих або малих).

Класичне, у соціальній психології, визначення запропоновано Г. Теджфелом. Він визначає *міжгрупову взаємодію* як таку, коли стосунки виявляються насамперед як міжособові, проте *включені в цей процес люди сприймають одне одного як представники певних соціальних груп, з різною ідентичністю* [Tajfel, 1982]. Цієї думки дотримуються науковці М. М. Слюсаревський і Н. В. Хазратова, які визначають *міжгрупову взаємодію* як взаємодію між особами, які є носіями не просто певних рис характеру чи соціально-психологічних особливостей, а й представниками і носіями певних групових характеристик, до яких можна застосувати твердження «ми» і «вони» [Основи соціальної психології, 2008].

Групові характеристики, або соціальні маркери, репрезентуються через обряди, вчинки, наративи, соціальні практики [McCallion, 2007], певні стереотипи, переконання, правила, норми, цінності, інтереси, упередження тощо [Циганенко, 2016]. У ситуації конфлікту ці ознаки стають максимально очевидними і набувають характеру міжгрупових суперечностей.

Чому відбувається конкурентна і конфліктна взаємодія між групами?

Розгляньмо конкуренцію (*лат. concurre* – стикатися, бути суперником) як один з найчастіше згадуваних способів взаємодії та

поняття, які з нею кореспондуються. Цінність такого аналізу пов'язана з тим, що більшість досліджень категорії «конкуренція» стосуються дисциплін економіки і психології реклами та маркетингу, соціології, політології. Наразі практично затребуваним є вивчення насамперед соціально-психологічного аспекту цього явища, що вимагає посилення наукового та практично спрямованого інтересу, а то й реабілітації цього явища як феномену соціального. Поняття конкуренції часто синонімізується з поняттями суперництва, змагання, конфлікту. Суть поняттєвої відмінності в аналізованих теоріях еволюціонувала від теорій біологічної зумовленості суперництва для виживання та удосконалення природи виду (Ч. Дарвін) до ідей соціальності, в яких конкуренція передбачає санкціоноване співробітництво і є навіть його невід'ємною частиною.

Конкуренцію пов'язують з боротьбою за першість, а однією з умов формування конкуренції є наявність інформації про індивідуальну і групову ефективність. Є. М. Ємельянов і С. Є. Поварніцина визначають конкуренцію як таку форму організації міжособової і міжгрупової взаємодії, що характеризується досяганням індивідуальних або групових цілей та інтересів. Таке досягання може відбуватися як *протидія* іншим індивідам чи групам, які хочуть досягти того ж самого (мають схожі актуальні інтереси та цілі) [Ємельянов, Поварніцина, 1998]. Проте конкуренція передбачає не лише боротьбу – вона передбачає, а то й вимагає, на думку зазначених авторів, встановлення правил і регулювання санкцій за їх недотримання. Дещо інше бачення мають А. П. Рилкіна і О. Г. Шмельов, які зауважують, що в конкуренції частіше немає контакту між конкурентами, натомість у конфлікті він (контакт) є [Рылкіна, 2010; Шмелев, 2014]. Ми ж вважаємо, що ці два явища взаємодії можуть переходити одне в одне.

Під кутом зору взаємозалежності понять поняття конкуренції є дещо ширшим від поняття конфлікту. За К. Боулдіном, «конфлікт може бути визначений як ситуація конкуренції, в якій сторони усвідомлюють несумісність потенційних позицій, бо кожна бажає зайняти ту позицію, яка несумісна з бажанням іншої» [наведено за: Adediji, 2016, p. 187].

Відмінності між цими двома поняттями досить чітко означив Р. Парк. Дослідник звертає увагу на те, що хоча основою як конку-

ренції, так і конфлікту є ситуація, коли суб'єкти хочуть володіти одними й тими ж самими об'єктами (благами), проте якщо конфлікт передбачає боротьбу між конкретними особами чи групами, то в конкуренції може бути боротьба як з конкретними особами, так і безособова. Емоції в конфлікті глибокі і можуть викликати сильні пристрасті, натомість конкуренція може бути як емоційною, так і мало-емоційною, тривалою і короткотривалою, часом вона може навіть сусідувати із співпрацею [Park, Burgess, 2003].

О. Г. Шмельов здійснивши текстологічний аналіз понять конкуренції і конфлікту, також виявив принципові відмінності між ними. Конкуренція, зокрема, не передбачає завдання шкоди суперникові. Натомість у конфлікті, зазначає дослідник, суперники можуть обирати конфронтаційну стратегію і шкодити одне одному [Шмелев, 2014]. Ми ж вважаємо таке твердження досить спірним – конкуренти можуть завдавати шкоди одне одному (особливо це стосується політичної чи економічної сфери). Але тут уже йдеться про *суперництво* – ситуацію, в якій переважає конфлікт, де «всі засоби виправдані» і яка сусідує з крайньою агресією, обманом і деструктивністю.

Інше поняття, таке як *змагання*, частіше використовують у контексті спорту. Змагання – форма конкуренції, де є чіткі правила; це відкрита, контактна чи безконтактна форма боротьби за володіння певним об'єктом (нагородою чи званням) у межах певного спортивного напрямку. Звісно, іноді в ході спортивних змагань можуть виникати і конфлікти, коли порушуються чітко сформульовані правила, що призводить до втрат чи травм.

Отже, під *міжгруповою конкуренцією* слід розуміти такі відносини між групами, які більш-менш схожі на чесні й доброзичливо-змагальні і в яких немає очевидного наміру завдати шкоди конкурентові.

Найбільш поширені підходи до поняття конкуренції ми пропонуємо об'єднати у три його виміри: вектор суб'єкта (вимір *особовості*) – особова і безособова конкуренція; вектор умов (вимір *досконалості*) – досконала і недосконала; вектор самопочуття (вимір *балансування*) – невротична і нормальна, або здорова (рис. 5.1).

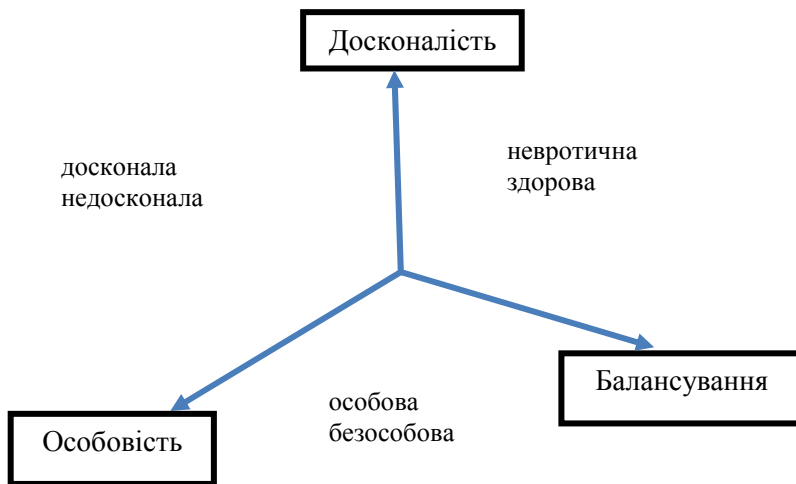


Рис. 5.1. Тривимірна модель конкуренції

Конкуренція є *безособовою* тоді, коли вона не спрямована проти певної особи чи групи, а стосується взаємодії і задоволення потреби конкурувати [Breton, 1998]. Конкуренція може бути *особовою*, коли конкуренти знають одне одного, іноді взаємодіють, сперечаються, конфліктують, змагаються [Кули, 2000].

Досконала конкуренція передбачає відносну рівноправність сторін [Гальперин, Игнатьев, Моргунов, 1999]; така конкуренція має межі дозволеного-недозволеного і культурного, які утворюють закони співжиття. Натомість *недосконалою* можна назвати таку конкуренцію, коли суб'єкти суперництва вдаються до придушення активності інших задля досягнення своїх приватних цілей чи інтересів, використовують доступ до ресурсів на користь лише своєї групи. Недосконала конкуренція, або монополія, і є *суперництвом*. Атмосфера суперництва супроводжує *недосконалу конкуренцію*, наприклад, коли один учасник прагне перемогти, перевершити іншого в чомусь і зацікавлений у тому, щоб правила і закони діяли лише на його користь [Анцупов, 1999, с. 410].

У публіцистичних і психологічних матеріалах за темою конкуренцію поділяють на *здорову* і *невротичну*. Про здорову, або нормальну, Марта Фулоп, спеціаліст із психології суперництва та грома-

дяньського суспільства, пропонує говорити тоді, коли йдеться про взаємодію учасників групи, які спрямовані на самовдосконалення і саморозвиток. Такі групи мають настановлення чесності щодо суперників, здатні до творчості та співпраці з ними, уміють справлятися і з перемогами, і з поразками, розуміючи межі заздрості, зловтіхи, почуття провини та апатії. У разі такої конкуренції людина може задовольнятися порівняльним успіхом. Метою ж невротичного суперництва стає досягнення повної переваги над іншими людьми [Фулоп].

У випадку невротичного суперництва руйнівний аспект переважає над творчим, оскільки для невротика важливіше бачити інших переможеними, ніж досягти успіху самому. К. Горні означила дилему конкуренції невротика як дві протилежні тенденції – бажання його агресивного домінування над усіма і безмірного бажання, щоб усі його любили [Хорні, 1993, с. 114]. Ця «затисненість» призводить до того, що члени груп з невротичним суперництвом можуть відмовлятися від конкуренції взагалі, навіть більше – відчувають або «відразу до конкуренції», або, навпаки, конкурують, вибудовуючи систему несвідомих психологічних захистів [там само, с. 160]. За невротичної конкуренції формується така модель стосунків, яка є передбачуваною і в якій «партнер розглядається не як потенційна загроза, а як зовнішній стимул, що підвищує ефективність діяльності» [там само, с. 165]. Досліджуючи феномен суперництва, К. Горні дійшла висновку, що в суспільствах з індивідуалістичними настановленнями суперництво призводить до порушення стосунків між людьми в різних сферах їхньої життєдіяльності і виникнення міжгрупових конфліктів, які насправді є соціальними.

Питання переходу конкуренції в конфлікт розглядав, зокрема, М. Дойч. Його дослідження «Розподільне правосуддя: соціально-психологічна перспектива» містить глибокий аналіз кооперативних і конкурентних типів стосунків. І хоча більшість своїх висновків він зробив на підставі лабораторних досліджень, для нас підхід Дойча важливий, тому що роз'яснює, як виявляються настановлення на кооперацію або конкуренцію, а також як відбувається перехід від здорових конкурентних стосунків до конфлікту. Дойч запропонував «закон соціальних стосунків», відповідно до якого процес кооперації виникає тоді, коли є відповідні настановлення – дружні, товариські, коли є чутливість до спільних інтересів і бажання не випинати про-

тилежні, коли акцент робиться на спільній владі, а не на відмінностях у ній. Так само конкуренція посилюється в разі використання тактики примусу, погроз, хитрощів, спроб збільшити відмінності і мінімізувати подібності, використовувати демонстрацію сили і підозріливість, обмежувати інформацію і комунікацію, підкреслювати свою значущість і масштаб відмінностей між конкурентними [наведено за: Гришина, 2008, с. 68].

Конкурентна взаємодія між групами з різними соціальними й культурними цінностями може бути загрозовою і конкурентно-конфліктною. Наведемо як приклад ситуацію в Україні. Причиною воєнного конфлікту який триває в країні з квітня 2014 року, стало вторгнення російських збройних формувань на територію Донбасу (Донецької і Луганської областей) після анексії Росією Криму. Це збройне протистояння набуло наразі рис міжнародного конфлікту [Report on Preliminary Examination ..., 2017]. Попри численні факти участі збройних сил РФ у бойових діях та докази причетності Росії до війни, офіційно сусідня держава не визнає факту свого вторгнення в Україну, отож ця війна дістала назву «неоголошеної». Часто війну на Донбасі називають іще «гібридною» війною Росії проти України. У цій ситуації гостро постала проблема посилення обороноздатності держави, а відповідно збільшилася й кількість військовослужбовців, зросли їхнє значення і роль як окремої великої групи громадян. Проте, окрім зростання витрат на зміцнення обороноздатності країни, вимушеного, болісного переходу від усталених довоєнних норм життя до нової ситуації тривалого воєнного «гібридного» конфлікту, ситуація ускладнилася ще й через необхідність реформування всіх без винятку сфер життя, що значною мірою загострило суперечності в суспільстві.

На жаль, перелік посталих перед суспільством проблем цим не обмежується. Специфіка збройного конфлікту в Україні ще й у тому, що виник він між сусідніми державами, які мають тривалу спільну історію перебування в одній державі (СРСР), а отже, і тісно переплетені родинно-сімейні зв'язки. Проте історично ця взаємодія не була рівноправною, адже століттями панували викривлені стереотипи, відповідно до яких Росія була «старшим», а Україна – «молодшим» братом. Обидві країни при цьому отримали в спадщину численні соціальні та економічні проблеми. Далеко не партнерською була також

взаємодія мов і культур «братських» народів. Усе це, власне, стало підґрунтям для виникнення і посилення конкуренції (аж до реальних конфліктних сутичок) між соціальними групами в суспільстві. Наприклад, конкуренція між консервативними групами, які в силу своєї природи не здатні до швидкого еволюціонування (різновікові групи, прихильники радянських цінностей) і поборниками європейських ідеалів, а зараз – між спільнотами цивільних і військових тощо. Перелічені соціальні групи є носіями стереотипів, які функціонують поза свідомістю, тобто є несвідомими упередженнями, «звичками розуму». Накопичувані протягом тривалого часу функціонування, завдяки багатому особистому досвіду і культурній соціалізації, вони досить стійкі до зовнішніх впливів і змін.

Усі ці та багато інших чинники призвели до поглиблення недосконалої конкуренції і конфліктів, іншими словами – до конкурентно-конфліктної взаємодії між старими і новими нормами життя, формування значної кількості нових конфліктогенних стереотипів, у тому числі між групами військових і цивільних. У зв'язку із цим з'явилася потреба переосмислити реальність за нових умов, зрозуміти, як адаптуватися до неї на тлі «переживання себе у війні» і «війни навколо себе» [Кухарук, 2017; Васютинський, 2016; 2017].

Взаємодія і стосунки між двома соціальними групами є, за своєю суттю, *соціальним конфліктом*. Проблема соціальних конфліктів стала особливо значущою у XXI столітті. Пов'язано це, і не в останню чергу, з розвитком інформаційних технологій, посиленням ролі медіа і їх використанням як у позитивних, так і в негативних процесах. До негативних слід віднести ті, які спрямовані на загострення суспільних суперечностей і формування міжгрупових упереджень [Медіа про конфлікти]. І хоча, здавалося б, упередження не обов'язково викликають конфлікти, проте вони формують ґрунт для конфліктних поведінкових виявів. Звісно, що не кожна соціальна суперечність породжує соціальний конфлікт. Є певні передумови, у тому числі й ті, що стосуються недосконалої конкуренції, які можуть призводити до таких конфліктів.

На соціальний контекст конфліктної взаємодії вперше звернув увагу Е. Сміт [1994]. Поняття «соціальний конфлікт» увів у науковий ужиток Г. Зіммель [2006], який, власне, і сприяв його «легалізації» як необхідної умови розвитку суспільства. Поняття «соціальний

конфлікт» концептуалізував Р. Дарендорф [1994]; він тлумачив його як зіткнення осіб (груп) між собою через те, що вони мають різні якості чи характеристики. Вдаючись до такого зіткнення, особи чи групи прагнуть змінити одне одного і середовище.

Якщо Т. Парсонс [2000] засуджував соціальний конфлікт за його дестабілізаційну природу, то Л. Козер [2000] обстоював ідею позитивного в соціальному конфлікті. На думку останнього, за допомогою конфлікту суспільство підлаштовується до змінених умов. Іншими словами, під час соціального конфлікту поживаються динаміка взаємодії елементів соціальної структури, які задля збереження рівноваги намагаються привести до норми ті відхилення, які в ній виникають. Основні позитивні функції конфліктної взаємодії Козер пов'язує з їхньою здатністю послаблювати напруженість між опонентами, оскільки активізуються комунікативно-інформаційна і об'єднавча функції. Що мається на увазі? Дослідник, посилаючись на Зіммеля, обстоює думку, що конфлікт задає межі між групами всередині соціальної структури, сприяє формуванню самосвідомості групи й осмисленню нею своєї своєрідності. Ця суперечність може бути і «позитивним референтом», оскільки конфліктна взаємодія між групами дає їм змогу більше пізнавати одна про одну.

В. Самнер, як і Козер, наділяє конфлікт функцією встановлення меж між групами і призначення відповідальних за прийняття рішення. На його думку, конфлікт допомагає привернути увагу членів груп та громадськості до певного питання чи проблеми, щоб відбулися бажані зміни [наведено за: McCallion, 2007], і має ключовим наслідком зіткнення груп. Проте не все так позитивно, як, здавалося б, мало бути. Зіткнення може супроводжуватись упередженим порівнянням, викривленням групових відмінностей, спотвореним сприйманням іншої групи та міжгрупових стосунків. Самнер, досліджуючи конфліктну взаємодію, зауважив, що таке спотворення призводить до зневажання спільності і до, наприклад, етнічного сепаратизму або прагнення встановити свій порядок, що викликає негативну реакцію з боку іншої групи. Власну думку щодо порушеної проблеми має соціолог Дж. Рекс, який визначає конфліктну взаємодію між групами як центральне явище в суспільстві. Він вважає, що шлях до розв'язання проблем у суспільстві пролягає через постійний конфлікт між окремими групами, їхнє бажання контролювати розподіл

обмежених ресурсів. Рекс наголошує, що завдяки конфлікту відбуваються зміни в соціальних системах, а саме перемир'я є лише тимчасовим наслідком перемоги однієї із сторін [Rex, 2006].

Відтак умовно можемо припустити, що соціальний конфлікт має певну структуру (рис. 5.2). Його елементами є: *суб'єкти* – сторони конфлікту; *об'єкт* – причина суперечності; *інцидент* – формальний привід для протистояння, що призвів до конфлікту в активній фазі; *соціальне середовище (ситуація)* – оточення (опосередковані учасники конфлікту, які можуть як свідомо, напівсвідомо, так і мимоволі бути втягненими в конфліктну взаємодію); медіа (можуть підтримувати ту чи ту сторону конфлікту, відстоювати свої інтереси, виконувати як стабілізаційну, так і дестабілізаційну роль: маються на увазі інформаційні війни, які постійно розгортаються в медіа); *конфліктні ситуації* (суперечності, які виникають між суб'єктами через об'єкт). Варто розрізнити прямих і опосередкованих учасників конфлікту, котрі можуть у процесі реалізації своїх потреб (цілей) провокувати ескалацію або ж сприяти дезескалації та залагодженню конфліктної ситуації.

Суб'єктами і середовищем конфлікту можуть бути як індивіди, так і соціальні групи, організації, інституції, ЗМК. Що ж до останніх, то варто зауважити, що ескалація в ЗМК може відігравати не лише негативну роль, – використання медіа у фазі загострення конфлікту часто дає змогу чіткіше означати справжні інтереси втягнених у соціальний конфлікт сторін, посилити його суспільний резонанс, привернути увагу до певних речей і фактів, які можуть сприяти залагодженню конфлікту. Як приклад можна навести, зокрема, статтю Д. Шурхала, після виходу якої заборгованість солдатам було повністю виплачено [Шурхало].

Ситуація щодо медіа є черговим підтвердженням сучасного підходу до розгляду конфліктної взаємодії як такої, що має дуальну природу, тобто може виконувати як деструктивну, так і конструктивну функцію. Це сприяє своєчасному подоланню суперечностей, дає змогу перевести стосунки на інший, більш продуктивний, рівень [Дарендорф, 1994; Леонов, 2012].

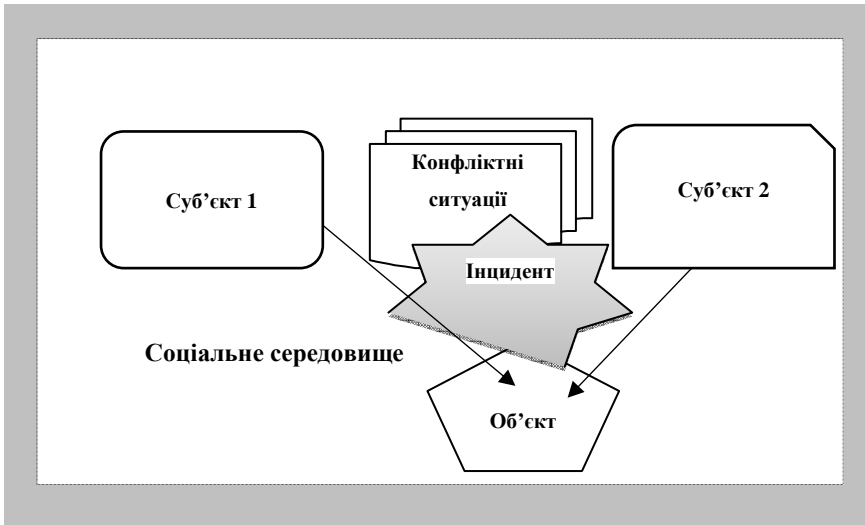


Рис. 5.2. Структура соціального конфлікту

Говорячи про конфліктну взаємодію, важливо розуміти, хто залучений до неї. Р. Дарендорф [1994] пропонує розрізняти серед сторін, учасників конфлікту, *первинні* групи, тобто ті, які беруть у ньому участь безпосередньо, а також *вторинні* групи, тобто групи і особи, які не беруть безпосередньо участі в конфлікті, але причетні до його розпалювання також, і *третинні* групи, зацікавлені у врегулюванні конфлікту (наприклад, посередники, помічники, консультанти сторін, у тому числі державні і громадські організації). Цілковито очевидним є той факт, що вторинні і третинні суб'єкти можуть відігравати значну роль як у врегулюванні, так і в ескалації конфліктної взаємодії.

Отже, суть *конкурентно-конфліктної взаємодії між групами* полягає в зіткненні цінностей, потреб, інтересів представників різних груп.

5.2. Особливості конкурентно-конфліктної взаємодії між групами цивільних і військових

Проведене емпіричне дослідження та впровадження отриманих результатів дають підстави вважати, що у *взаємодії* двох досліджуваних груп – цивільних і військових – *поєднуються усвідомлені і неусвідомлені феномени*. Аналізуючи вияви групової взаємодії, ми спиралися на ідею *соціального несвідомого* в груповому аналізі, матрицю С. Фоулкса, що дістали розвиток у дотичних до нашої теми працях Робі Фрідмана і Діка Блеквелла [Friedman, 2015; Blackwell, 2012]. Нагадаємо, що матриця, як зазначав Фоулкс, це «гіпотетична мережа комунікативних зв'язків і стосунків у конкретній групі (чи суспільстві). У цю мережу включені всі члени суспільства, вони беруть участь у її формуванні; вона, зрештою, визначає зміст і значущість усіх подій...» [наведено за: Friedman, 2015, р. 241]. Фрідман і Блеквелл припускають, що матриця суспільства, що зазнало впливу війни, містить певні елементи (підрозділи) – матрицю солдата і матрицю антисолдата. Вважаємо, що формування таких матриць відбувається наразі і в Україні, що є закономірною реакцією українського суспільства на війну. Отож можемо зробити припущення, що втягнутій у війну Україні також означилася тенденція до формування матриці військового і матриці цивільного (складовою останньої може бути матриця антисолдата) (рис. 5.3).

Матриця солдата, за Фрідманом, функціонує специфічним чином. Тут солдат є не лише носієм певної уніформи, а й має певні психічні і фізичні якості, реалізує делеговану йому і закріплену за ним функцію насильства (ідеться про реальну чи потенційно допустиму участь у знищенні супротивника). Колективне несвідоме матриці солдата характеризується сильним захистом від почуттів провини, сорому, співпереживання через страждання супротивника [Friedman 2015]. Проте очевидним є і те, що дія цих механізмів є здоровою реакцією, оскільки забезпечує захист і виживання суспільства (матриці цивільного) в умовах небезпеки. Тобто, «накладаючи» на себе матрицю солдата, особа має сформувати нову ідентичність, яка може, однак, заходити в конфлікт із ціннісним наповненням інших її особистих чи соціальних ідентичностей. Чому так відбувається?

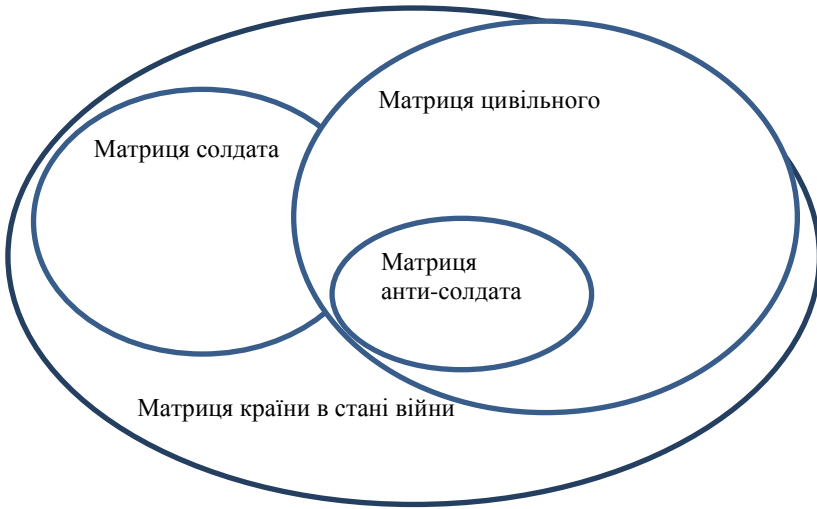


Рис. 5.3. Схема конкурентно-конфліктної взаємодії в просторі соціального несвідомого у країні, що перебуває в стані війни

Протилежним полюсом щодо матриці солдата є **матриця цивільного**, яка може містити **матрицю антисолдата**. Носії цієї матриці понад усе зацікавлені в безпеці, захисті своїх цінностей, розвитку суспільства, усякими способами намагаються відгородитися від інформації про війну, аби зберегти таким чином функціонування за правилами мирного часу. Їм хочеться думати, що війна далеко і їх не стосується, вони намагаються підтримувати в собі впевненість, що живуть у тій же самій реальності, яка була й до війни, що триває звичайне, цивільне життя, коли є багато умовностей, культурних та статусних цінностей. Носій антисолдатської матриці виступає за мир, дружбу, примирення протиборчих сторін, але не за рахунок вирішення проблем. Проте таке ставлення цивільних викликає у військових неприйняття, обурення, гнів, бо таким чином обезцінюється загибель і каліцтво їхніх побратимів, таких же солдат, втрачають смисл їхні жертви і надлюдські зусилля по захисту країни від ворога.

Д. Блеквелл натомість переконаний, що матриця антисолдата сприяє гуманізації суспільства, яке потерпає від воєн і політичного насильства. Дослідник описує два типи антимілітаристів: тих, хто не хоче бути солдатом, і тих, хто за підриив і переадресацію насильства, яке здійснюється державою [Blackwell, 2012]. І хоча в нашому емпіричному дослідженні не порушувалися питання, пов'язані безпосередньо зі ставленням до війни і виявленням антивоєнних цінностей, проте наші практичні спостереження та пошук в Google за ключовими словами «антивоєнні настрої» говорять про те, що ці питання найчастіше виникають як елемент інформаційної війни в проросійських медіа, де розв'язана Росією гібридна війна подається як «агресія України проти людей, які хочуть бути разом з Росією».

Узагальнюючи сучасні погляди на конкурентно-конфліктну взаємодію, можемо висувати, що конкурентна взаємодія між представниками груп «матриці солдата» і «матриці цивільного» є результатом вияву суперечностей між внутрішніми потребами кожної із цих груп і зовнішнім примусом (маються на увазі відмінності в сприйманні реальності) в процесі задоволення групових потреб. Ці суперечності і спричинюють, власне, протистояння. Зазначена амбівалентність призводить до появи дисонансів і значних психологічних (енергетичних) затрат у представників самих матриць, а конкурентна і конфліктна взаємодія між групами не обмежується лише характеристиками груп – вона відображає і сам *характер взаємодії між ними*.

Розгляньмо відтак *механізми психологічного захисту, що утруднюють міжгрупову взаємодію між групами військових і цивільних*. За даними американських соціологів Д. Арчера і Р. Гартнер, воєнні дії можуть призводити до зростання кількості конфліктів, а то й випадків насильства в країні [Archer, Gartner, 1976]. Як приклад таких загострень, що виникають на тлі воєнних дій, можна навести факти конфліктів між військовими і цивільними в ході їхньої міжгрупової взаємодії.

Тема конфліктів між цивільними і військовими під час і після війни не є новою. Частіше ці конфлікти перебувають у фокусі уваги журналістів і письменників, значно рідше – соціальних психологів [Циганенко, Кухарук, 2016]. Окрім безпосередніх конфліктних сутичок і випадків, особливістю конфліктної взаємодії в Україні є те, що

вона пов'язана ще й із запеклою інформаційною війною, яка ведеться засобами медіа [Медіа про конфлікти]. З огляду на тезу, що на тлі соціальної та політичної напруженості стрес під час міжгрупової взаємодії істотно посилюється, нам видалося цілком доречним з погляду наукової та прикладної доцільності з'ясувати, чим характеризується ця конфліктна взаємодія між групами; виявити, які явища і складності супроводжують, зокрема, міжгрупову взаємодію між двома великими групами – військовими і цивільними – в умовах зміненої соціальної ситуації, а саме під час воєнних дій на сході України.

Предметом аналізу в рамках емпіричного дослідження стала конкурентно-конфліктна взаємодія в сучасному українському суспільстві, зокрема взаємодія між групами цивільних і військових. Метою дослідження було виявити норми, стереотипи, уявлення щодо сприймання конфліктів та ставлення до них у групах цивільних і військових¹. *Гіпотезою* дослідження стало припущення, що спосіб переживання досвіду війни в країні неминуче розділяє людей на групи з певним баченням ситуації. Таке бачення є частково у свідомленим, але найчастіше це напівсвідомий або й несвідомий процеси.

У дослідженні брало участь доросле населення віком від 18 років. Загалом було опитано 1377 респондентів. Дослідження складалося з трьох етапів²:

– якісний етап (6 фокус-груп³, у яких взяли участь чоловіки і жінки віком від 25 до 60 років, з них 31 військовий і 32 цивільних) –

¹ Робота здійснювалась у рамках проекту «Альтернативи конфлікту і насильству» дослідницькою групою ГО «Психологічна кризова служба «Українська асоціація фахівців з подолання наслідків психотравмуючих подій» за участю О. Кухарук і к.психол.н. О. Овчар під керівництвом к.психол.н. Г. Циганенко. Проект виконано за сприяння канадської неурядової організації «Stabilization Support Services» і фінансової підтримки Уряду Великої Британії. Здійснювався з вересня 2016 року по березень 2017 року.

² Опис результатів наводиться в скороченому вигляді.

³ Було проведено 6 фокус-групових досліджень – по 3 з цивільними і військовими – регіонально в містах, де є досить тісний контакт між військовими і цивільними. Два міста було обрано як такі, де розташовані пункти постійної дислокації військових частин: центр – Біла Церква Київської обл., захід – Львів та схід – м. Торецьк Донецької обл. Участь була добровільною, цитування наведено згідно з умовами конфіденційності.

допоміг виявити основний зміст уявлень та власне ставлення цивільного населення та військових до конфліктів;

– кількісний (одне масове опитування⁴ (далі – опитування 2016 р.) за участі 1270 респондентів – 646 військових (51 %) і 624 цивільних (49 %)) – дав змогу з'ясувати суспільні норми, стереотипи та оцінки в контексті ставлення до самих конфліктів і взаємоставлення представників груп;

– корекційний (3 тренінги за участі 44 осіб (21 жінка і 23 чоловіки) – дав змогу випробувати групові форми роботи із конфліктними стереотипами та напрацювати методики, які допомагатимуть ранній профілактиці.

За основний інструмент аналізу отриманих у ході фокус-групового обговорення якісних даних було обрано *метод контент-аналізу текстів*. Ключове розділення відбулося на підставі ідентифікації респондентів «ми»-цивільні – «вони»-військові, «ми»-військові – «вони»-цивільні. Отож можемо говорити в найширшому розумінні про кілька великих груп – про ідентичність «людини у війні» (військовий) і про ідентичність «людини поза війною» (цивільний). Розглядаючи ці різні ідентичності, можемо найбільш яскраво проілюст-

⁴ Географія дослідження – у масштабі України, а саме: Донецька і Луганська області (на територіях, підконтрольних Україні), зона проведення АТО та обласні міста, середні міста, селища і села в областях, де є і де немає пунктів постійної дислокації військових частин (Київська, Львівська, Івано-Франківська, Миколаївська, Дніпровська, Черкаська). З огляду на мету і завдання дослідження було обрано тип вибіркової сукупності: аналітична стратифікована вибірка з квотним відбором респондентів у стратах. Вибіркова сукупність розбивалася на страти, розмір яких визначався насамперед не питомою вагою представленості в генеральній сукупності, а можливістю за рахунок достатньої наповнюваності здійснювати статистично коректні порівняння досліджуваного явища. Стратифікація проводилася за регіоном, областю, типом населеного пункту (міста і села, селище міського типу), належністю до груп військових та цивільного населення. У середині страт квотування проводилося за статтю та віком із дотриманням принципу рівних шансів потрапити в опитування кожному з представників досліджуваних груп. Респонденти відбиралися за квотною вибіркою, дизайн вибірки був зумовлений необхідністю опитати достатню для аналізу кількість осіб у різних типах населених пунктів, серед різних вікових категорій респондентів. Статевий розподіл є репрезентативним щодо гендерного розподілу населення України (для цивільних) та гендерного складу Збройних сил України (для військових).

рувати конфлікти, зокрема найбільш гострі з них конфлікти, (наприклад, коли військовий повертається в цивільний світ, де про війну знають лише з медійної картинки, розповідей очевидців або перепо-відання)⁵. Ми означили ці різні ідентичності як *матрицю солдата* і *матрицю цивільного*. Стикаючись між собою, ці матриці формують специфічну конфігурацію стосунків, яка погіршує або ж покращує міжособову та міжгрупову взаємодію.

Аналіз отриманого матеріалу та міркування в психоаналітичному ключі дали змогу виділити блок *захисних механізмів*, якими користуються представники як матриці військового, так і матриці цивільного. Нагадаємо, що захисні механізми виконують низку важливих функцій, як от, скажімо, захист від тривоги, що виникає через суперечливі подразники, наприклад думки й почуття [Gerostathos; Cramer, 2006; Furnham, 2012]. Ідеться про адаптивну функцію захисних механізмів. Деадаптація ж виникає тоді, коли механізми захисту спотворюють реальність, маніпулюють нею, заперечують очевидне, щоб захистити людину від тривоги і неприйнятних почуттів, допомогти їй утримувати своє власне, на жаль, спотворене, бачення світу [Top 7 Psychological ...].

Механізми захисту особливо актуалізуються, коли в міжгруповій взаємодії домінує уявлення, що інша група використовує експлуататорські або конкурентні стратегії. Роль захисних механізмів полягає в тому, щоб мінімізувати втрати. Проте такі захисти як у реальній, так і в уявній (маються на увазі настановлення) взаємодії стають неадаптивними і такими, що насправді провокують конфлікти з представниками іншої групи. Проілюструємо це твердження висловами учасників фокус-групового дослідження, зазначаючи при цьому механізми захисту (вислови наводяться як пряма мова зі збереженням конфіденційності і зазначенням в узагальненому вигляді регіону проведення фокус-групового дослідження).

⁵ Аналіз результатів фокус-групового і масового опитування в контексті функціонування захисних механізмів між групами цивільних і військових здійснено в співпраці з О. Кухарук, м.н.с. лабораторії психосоціальних і політико-психологічних досліджень Інституту соціальної та політичної психології НАПНУ.

Однією з найбільш поширених реакцій, яка до певної міри асоціюється з військовими, є **агресивність**. У представників обох груп цей феномен виявляється в механізмі «агресія».

В уявленні цивільних багато військових, що пройшли війну, неадекватні у своїх агресивних реакціях, не можуть керувати своїми емоціями. Взнявши участь у бойових діях, вони відтак воліють завжди використовувати зброю для досягнення бажаного. Особливо активізується цей механізм у стресових ситуаціях, коли дорослий уподібнюється до дитини [Kramer, 2010]. Очевидно, що цей механізм є підсвідомим; у звичайному житті він виявляється в тому, що злість на соціальну ситуацію перенаправляється на групу людей, з якими ця ситуація асоціюється, агресія виливається на «вразливого», у якого намагаються знайти недоліки:

«Когда у человека появляется в руках автомат, это является его единственным аргументом вообще в жизни» (цивільні, Центр).

Натомість самі військові стверджують, що їхня агресія є реакцією на нав'язливі розпитування цивільних, на ігнорування держслужбовцями-цивільними їхніх прав та пільг, наданих державою:

«...спілкуєшся чи звертаєшся там з питань допомоги якоїсь, а він питає: а ти чого туди їздив? Ти там що забув? На такі питання відповідати, то мозок взривається. Сидиш, думаєш, що ж йому скажати, як йому це пояснити...» (військові, Захід).

Імовірно, цей психологічний механізм виявляється у військових на рівні захисту від тривоги, яка виникає на тлі різкої зміни соціальної ідентичності – з військової на цивільну. Ідентичність військового передбачає виконання наказів, категоричність, спритність, вміння долати невдоволення, бути неемоційним. Ідентичність цивільного передбачає здатність проявляти емоційне невдоволення, схильність уникати обмежень, як фізичних, так і психологічних.

Ще одним болючим питанням, яке провокує взаємну агресію, є *питання відповідальності цивільних за зміни в країні*. Військові, захищаючи кордони держави, очікували, що цивільні в цей час будуть розв'язувати ті проблеми, які були в цивільному житті до війни: боротися з корупцією, добиватися більш справедливого розподілу ресурсів тощо. Проте, на думку військових, ці зміни дуже повільні, або їх узагалі немає, або ж стан справ навіть погіршується:

«Ну, да, человек какое-то время размышляет... Он какое-то время воевал. Он сделал все максимально, что от него зависит, чтобы изменить ситуацию в стране, а он, получается, приходит и у него складывается мнение, что здесь все сидят-высидживают и ничего не делают. Это бесит, конечно, любого человека, особенно если он воевал» (цивільні, Схід).

Визнаючи зміни в психіці солдата як необхідні для адаптування до умов служби, набуття військового мислення задля захисту держави, тут же говоримо про виникнення одного з найважливіших конфліктів. Дейв Гроссман, автор книги «Про вбивство», зауважує, що, делегуючи солдатам функцію насильства, суспільство майже ніколи не готове розділити з комбатантами відповідальність за його наслідки, а співвітчизники часто демонструють натомість солдатів після повернення його з війни неприйняття і ворожість на його спалахи гніву [Grossman, 2009]. Відповідно, багато хто з колишніх солдатів, відчуючи таке неприйняття, можуть вважати себе якимись хворими чи навіть «дефектними»:

«У человека, который прошел войну, меняется психика, это, в принципе, болезнь» (цивільні, Схід) або:

«Якщо людина дістала психологічні травми на війні, вона має обов'язково пройти реабілітацію, для того щоб нормально почуватися в суспільстві» (цивільні, Захід).

За даними Національного Центру ПТСР (США), психічні розлади можуть мати приблизно 10-20 % тих, хто пережив травматичну подію на війні. Такої статистики щодо України наразі немає. Звісно, ця кількість далеко не тотожна загальній кількості тих, хто служив у війську, навіть перебував у зоні АТО [Ермоленко]. Проте частину військових патологізація їхніх емоційних реакцій гнітить, вони сприймають свій стан як відхилення:

«...треба звертатися по лікування, по медичну допомогу, і сім'ї треба якось підлаштуватися» (військові, Центр).

Два наступні механізми – витіснення і заперечення – виявляються як намагання не помічати війну. **Витіснення** характеризується станом, коли факти реальності стає витримувати над силу, і для того, щоб полегшити свій стан, людина (група) заперечує реальність, аби не згадувати те, що непокоїть, турбує. Це ще один захисний механізм, який виразно виявився під час роботи у фокус-групах; пізні-

ше він був досліджений у ході опитування. У багатьох цивільних є «відмовка» типу «пиду воювати, якщо війна дійде до мого дому». Такі настановлення дуже обурюють військових, оскільки у них складається враження, що їхні жертви не оцінені суспільством належним чином і нікому не потрібні:

«У 2014–2015 роках якимось ставлення було абсолютно інакшим. Тобто всі боялися, що буде вторгнення, що буде агресія. Люди побачили, що ми це все зупинили. Тобто в людей з'явилося відчуття безпеки» (військові, Схід).

Таке витіснення в довготривалій перспективі може мати руйнівні наслідки, оскільки конфліктні настановлення не зникають, а просто видозмінюються.

Заперечення також дає людині (групі) змогу полегшити свій стан. За висловом військового із заходу, *«здесь нет войны, об этом говорят все»*. Цивільне населення не схильне вживати слово «війна» – говорять значно рідше про «АТО». Натомість частіше використовуються евфемізми: «те, що відбувається в країні, на сході», «поточна ситуація» тощо.

Раціоналізація виявляється в поширенні повідомлень – як серед цивільних, так і серед військових – на кшталт «це війна за гроші, насправді все давно вирішено», «це все політичні ігри, а не війна». І тоді шукаються відповідні аргументи, як, наприклад: «це вигідно самим військовим» «вони пішли воювати за гроші», – або називаються інші причини, не пов'язані з патріотичними мотивами:

«Я поважаю людей, які там були, але не всі з них мали чітку мотивацію захищати країну» (цивільні, Захід).

Механізм **заміщення** виявляється в тому, що драйв (енергія) перенаправляється з первинного об'єкта на вторинний, оскільки не можна «вилити» свою злість на справжню причину, справжніх винуватців. Так, злість на те, що в країні триває війна, переноситься на військових, які до неї, зрозуміло, найбільш дотичні. І таке ставлення спостерігається не тільки в зоні АТО, а й в інших регіонах:

«Мы, когда видим форму, – форма ассоциируется с войной, потому что войну нам показывают по новостным каналам: минометы, «Грады» и так далее. Тоже сразу на уровне сознания всплывает, что военные – это негатив, это война» (цивільні, Центр).

Механізми *ідеалізації* і *знецінення* виявляються в тому, що всі учасники АТО сприймаються як герої, які роблять неможливе, наділені всіма найвищими чеснотами, віддані, жертвовні, не думають про себе. І водночас, коли доводиться часом стикатися з неморальними діями деяких військових, часто всіх інших «підганяють» під цей негативний стереотип:

«Я очень их уважаю. Но мне совершенно непонятно, почему он не одевает гражданскую одежду и не продолжает жить нормальной жизнью. Для чего? Для того чтобы вызвать к себе внимание? Зачем? Либо же, опять, спекулировать этим» (цивільні, Центр).

Під час обговорення військові говорили про відчуття, що змінюється ставлення до них суспільства і справджується, на жаль, їхній негативний прогноз – знецінюються всі їхні зусилля. Військові говорили про свою потребу в захисті, бо вони відчують небезпеку і страх за свої сім'ї, які можуть піддаватися цькуванню, звинувачуватися в меркантильності:

«Когда люди вернулись из Афганистана, первое время кто-то о них еще вспоминал. А прошло еще два-три года – и потом им начали в открытую, в лицо говорить: «Мы вас туда не посылали». Вас это ждет, ребята. Впереди. Вы должны об этом знать»» (військові, Схід).

Страх байдужості до тієї справи, яку вони роблять, жертвуючи собою, викликає у військових агресивне реагування. Крім того, настановлення військових, що про їхні зусилля мають постійно пам'ятати, а їх самих – цінувати, звертати на них і на їхні родини увагу, є вразливими. Бо ставлять у залежність від інших.

Реверсія є одним із механізмів, що дає змогу впоратися з почуттями, які становлять загрозу для власного Я. І тоді, щоб утримати під контролем ситуацію, єдине, що залишається, – це звинуватити іншого, перенести на нього чи на неї негативні прогнози. Годі здається, що наче вдалося «з'ясувати істинні мотиви». Ілюструвати цей механізм можна випадком, що стався під час групового обговорення, коли військовий, зокрема, звернувся до модератора у звинувачувальному тоні: *«...мне кажется, что Вы работаете не для этого (щоб дізнатися про нашу думку. – Г. Ц.), а для того, чтобы как-то нас изменить, то есть как-то нас заставит себя нормально вести. Придет какой-то из АТО... А вы инструкции подложите, чтобы он*

нормально вел себя с АТОшником? Вот у меня какой конфликт уже зреет...» (військові, Схід).

Найчастіше в середовищі військових згадується тема війни, бойових дій та бойового досвіду, тоді як цивільні зазвичай схильні уникати цих тем, узагальнювати згадані проблеми та говорити про них лише з позиції стороннього спостерігача, не надаючи їм особливого значення. Такі полярні дискурси, природно, мало збігаються, що, зрозуміло, призводить до появи конфліктогенних стереотипів, дистанціювання груп одна від одної.

Нижче наведено виявлені в ході фокус-групових досліджень основні *настановлення, які є бар'єрами для порозуміння*. Ці бар'єри зумовлені розбіжностями, які можуть провокувати конфлікти.

Взаємоставлення груп військових і цивільних можна узагальнити за такими показниками:

– *мотивація служби необхідністю захищати Батьківщину зі зброєю в руках*. Звісно, що це настановлення є різним у військових і цивільних. Для військових тема обов'язку та мотивації захищати Батьківщину зі зброєю виникає спонтанно, часто в різних контекстах. Як правило, ідеться про позитивну мотивацію: «робимо свою роботу», «нормальні мужики так роблять», «хочу, щоб була нормальна країна для дітей», «не хочу, щоб тут була Росія»;

– *різні уявлення про мотивацію захищати країну*. Найчастіше військові називали такі мотиви обрання військового фаху, як: патріотичний, жертвний (уболівання за долю країни, щире бажання захищати свою землю); професійний (виконання чоловічої функції, професійне призначення); меркантильний (пільги, грошове забезпечення, статус учасника бойових дій). Цивільні про мотивацію військових зазвичай говорять відсторонено: «вони нас захищають», або: «не всі там ідейні, багато хто за гроші». Мотивація цивільних не брати участь у воєнних діях найчастіше така: не всі здатні на це, хтось має робити й інші справи (повага до фаху військового, але в мене у житті інше призначення); страх за своє життя (хоч це настановлення сприймається як особистий конфлікт, людина зазвичай соромиться свого страху).

Такі протилежні дискурси породжують непорозуміння і роздратування з обох сторін. Бо стикаються дві протилежні тенденції: цивільний може говорити про свій патріотизм, але захищати країну

він не хоче; військові ж вважають таких цивільних чоловіків не здатними на вчинок справжнього патріотизму.

Ставлення цивільних до військових локалізується в сприйманні їх як утілення війни. Для опитаних цивільних військовий чи ветеран у формі є символом, який може викликати сильну як позитивну, так і негативну реакцію (залежно від їхнього ставлення до війни). Найчастіше і позитивні, і негативні реакції пов'язані з підвищенням рівня тривоги, адже людину змушують згадати про війну в країні.

Негативні явища в середовищі військових викликають у цивільних збентеження, нерозуміння, вони не знають, як до них ставитись. Попри загальне позитивне ставлення до учасників АТО через фактичну відсутність відповідальності за недотримання суспільних норм тими, хто часом видає себе за АТОшників, негативна оцінка таких ситуацій призводить до того, що цивільне населення у випадку згаданих конфліктів почувається розгублено й узагальнює такі випадки, поширюючи негативне ставлення на всіх військових:

«У тролейбус зайшло двоє п'яних, кондуктор попросив їх показати посвідчення. Вони сказали, що вони воїни, що воювали, і почали скандалити. ...Це дуже часто трапляється, там кожен, мабуть, стикався із цим. Воїни приїжджають і не можуть пережити якісь, можливо, втрати, можливо, ще щось. І немає у них культури, щоб поводитися достойно» (цивільні, Центр).

Злість до «псевдовоїнів» відчують і самі військові, оскільки вони розуміють, що це повертається недовірою і скептицизмом до реальних військових, яких легко зачепити, образити таким ставленням.

У середовищі цивільних досить поширене настановлення, що зміни у свідомості і поведінці, ставленні є у всіх військових і тому вони всі певною мірою нібито «хворі». Таке ставлення часто можна помітити в розмовах цивільних. І тут мається на увазі не лише психологічна травма, а й особистісні зміни, що відбуваються з учасниками АТО, які тримали в руках зброю і використовували її за призначенням (прихований страх насильства, високого рівня агресії з боку військових).

Загальна напруженість і недовіра військових виражається в тому, що важко бути стійким, коли постійно доводиться стикатися з невдачами, коли труднощі виникають навіть у дотриманні законо-

давчо закріплених норм, таких як надання пільг, отримання обіцяної землі. Військові зізнавалися, *що у них є відчуття, що вони драгують цивільне населення, яке їх боїться*. Однією з причин такого відчуття є здогад, припущення, що цивільні мають почуття провини перед ними, яке можуть виявляти лише як злість: вони, військові, не злякалися війни і не побоюлися бути вбитими, а цивільні злякались. Що ж до цивільних, то вони побоюються військових, оскільки не знають, чого можна чекати від них: вважають їх небезпечними через їхню агресивність чи непередбачувані реакції, які ті завжди можуть «скинути» на пережиті травми:

«Мы раздражаем хитрый батальон, который сидит и ждет чего-то, а тут нормальные мужики, которые пошли, на что-то решились. Это тоже раздражает многих» (військові, Схід).

Одним із настановлень військових є те, що цивільні не відчують воєнної загрози, не знають, що таке війна, і нічого не хочуть про неї знати. Це головна думка, яка фігурує у висловах військових щодо цивільного населення:

«У нас нема війни. Ти хочеш, щоб так було? Я тобі скажу, як буде. Вони взагалі не розуміють, що таке воєнний стан» (військові, Центр).

Це настановлення є досить категоричним, таким, що фактично дуже ускладнює діалог між групами.

Є ще одне, не менш конфліктне, настановлення в середовищі військових: *цивільні не уявляють, яка важка робота військового і як відбувається «сама війна»*. Неможливість розділити реальність досвіду, неадекватність зверненої на них уваги викликають у військових злість, роздратування, з якими складно впоратися:

«Их просто на месяц тупо туда, на Ширлан, просто в палатках пожить – и все» (військові, Схід).

Самоставлення військових, усвідомлення ними власної цінності та своєї важливості у стримуванні воєнної загрози, очікування поваги та вдячності («винагородити») від цивільного населення роблять військових вразливими щодо оцінювання і сприймання своєї праці цивільними. Прагнення подолати складності адаптації після повернення до цивільного життя, бажання стати «нормальним» – усе це приводить до того, що самі військові можуть відчувати стресові перевантаження:

«Жити далі треба» (військові, Центр).

Коли немає «спільного» досвіду війни, немає розуміння взаємної мовної семантики, це викликає непорозуміння, адже в разі зіткнення різних «матриць» починаються звинувачення, образи, і найбільше при цьому бракує навичок витримувати це обурення і досягати порозуміння. Така ситуація, природно, викликає негативні відчуття у військових, ветеранів АТО, коли вони повертаються в «цивільний» світ:

«Они мне говорят: у вас атошний синдром. А я говорю: люди добрые, а який у вас синдром?» (військові, Схід).

Особливий дискомфорт виникає у військового в місцях великого скупчення військових підрозділів, де він не завжди може виглядати охайно й привабливо. Тут військові особливо відчують і критично оцінюють «непотрапляння» в «цивільну матрицю»:

«Вот мы стояли на Ширлане (військовий полігон. – Г. Ц.), в палатках жили – все вонючие, как эти... Возможно, мы и сами спровоцировали, и тоже никто не скажет... Я поехал получать на Новой почте, а у меня там, это ж, парадка в целлофан закутана. Я там помылся, как можно было, и поехал. Приезжаю, и что-то меня люди так сторонятся. Там такси взял, мне нужно было там подъехать чтоб меня забрали. А мне таксист говорит: «Ну, от тебя и воняет...». Дымом, понимаешь. Вот это все; может, это ситуация...» (військові, Схід).

Уявлення про себе як про єдність посилює і відчуття групової ідентичності, і розбіжності інтересів та поглядів між матрицями цивільного і військового водночас. Усе це може ставати окремим джерелом конфліктів. І тоді виявляється, що всі розбіжності всередині самої матриці військового або матриці цивільного стають менш важливими, бо виникає, власне, загроза самій цій ідентичності. Тоді й можна спростерігати зростання групової згуртованості:

«Один сам по себе воин АТО – это сила, но если два воина АТО – это уже подразделение. Поэтому нужно объединяться (військові, Захід).

На основі узагальнення результатів дослідження особливостей конкурентно-конфліктної взаємодії, щодо військових було виділено два головні конфліктні бар'єри: перший – образа на представників держави за недотримання обіцянок щодо забезпечення і пільг; дру-

гий – відчуття «покинутості», коли складається враження, що війна йде лише на одній території, а на інших громадяни її практично не відчують. Ці настановлення дуже поляризують сприймання групами одна одної. Негативно позначається на самооцінці військових настановлення цивільних вважати їх «хворими». Більшість військових зовсім не проти того, щоб пройти належну адаптацію до цивільного життя, знайти себе в «новому» стані, проте не хочуть, щоб їх вважали при цьому ненормальними (навіть частково!).

У середовищі цивільних досить поширені настрої уникання визнання своєї відповідальності за проблеми в державі, перекладання провини за стан справ на владу і на військових. В основі психологічної структури уявлень цивільних про природу стосунків лежать неусвідомлювані захисні механізми – витіснення, зняття суб'єктності (щодо військових), знецінення тощо.

Спираючись на результати дослідження, було апробовано *Тривимірну модель конкуренції*. Вона дає змогу з'ясувати психологічну природу конкурентно-конфліктної взаємодії між групами та характерні її вияви, а також механізми, які перешкоджають співробітництву та ефективній міжгруповій взаємодії.

Отже, на якісному етапі дослідження виявлено виразно артикульоване протиставлення в межах системи «ми – вони» з локусом на настановленнях, що можуть позначатися на світоглядній сфері. Аналіз цих настановлень з використанням Тривимірної моделі конкуренції дає підстави вважати їх конкурентно-конфліктними. Вони не інструменталізовані (не пов'язані з конкретними завданнями) очікуваннями щодо ролі кожної із сторін у суспільному житті та їхньої відповідальності за його впорядкування (*вимір досконалості*); отожднюють групового суб'єкта (як із групи цивільних, так і військових) з поведінкою окремих її членів та негативними процесами в групі (*вимір особовість*); через негативні очікування від взаємодії, недовіру до позитивних еспектацій та знецінення позитивного досвіду породжують міжгрупові упередження та соціальні стереотипи, що негативно позначаються на соціальному самопочутті та унеможливають співдію представників зазначених груп (*вимір балансування*).

5.3. Проблемне поле конкурентно-конфліктної взаємодії між групами цивільних і військових

Завданням одного з етапів вивчення конкурентно-конфліктної взаємодії між групами цивільних і військових було з'ясувати особливості уявлень членів цих груп одна про одну. Виявлені на якісному етапі опитування (жовтень-листопад 2016 р.) закономірності було покладено в основу досліджень на кількісному етапі⁶. Аналіз результатів масового опитування здійснювався за такими *параметрами*:

а) обізнаність респондентів щодо наявності конфліктів між цивільними і військовими;

б) особливості почуттів, які виникають у цивільних щодо військових і у військових щодо цивільних, а також особливості ставлення військових до цивільних і цивільних до військових;

в) сфери потенційної конкурентно-конфліктної взаємодії між групами цивільних і військових.

У результаті дослідження поінформованості щодо конфліктів між цивільними і військовими виявлено, що лише четверта частина опитаних з групи цивільних чули про них, натомість усі інші або не чули про такі конфлікти, або почули про них від інших (можливо, дізналися з медіа, від знайомих тощо) (рис. 5.4). На відміну від цивільних, понад третину військових знають про конфлікти особисто, а отже, володіють більш достовірною інформацією про контексти і природу таких конфліктів. Проте самі військові теж є носіями спотвореної інформації про такі конфлікти, оскільки дві третини теж чули про них від інших або й не чули взагалі.

У ситуації, коли про взаємодію ми збираємо інформацію від «інших», інакше кажучи – користуємося сторонніми джерелами інформації, це передусім призводить до того, що уявлення про іншу групу та стосунки між групами формуються зі спотворенням суті,

⁶ Інтерпретація отриманих результатів проводиться за двомірними розподілами з використанням парних порівнянь відмінностей відсотків у підвбірках незалежних змінних та коефіцієнтів статистичного зв'язку фі-квадрат з рівнем значущості 0,05 і вище.

оскільки не прояснюються мотиви і контексти конкретної конфліктної взаємодії. На цьому тлі зростає кількість перцептивних спотворень та упереджень, відбувається своєрідна міфологізація міжгрупової взаємодії: поведінка іншої групи стереотипізується, наповнюється чутками або спотворюється інтерпретаціями. Звісно, що таке «непрояснення» може бути й у випадку реальної конфліктної взаємодії, коли її учасники перебільшують кількість відмінностей і сприймають міжгрупову взаємодію частіше як негативну.

Чи відомі вам випадки конфліктів між військовими та цивільними? (%)

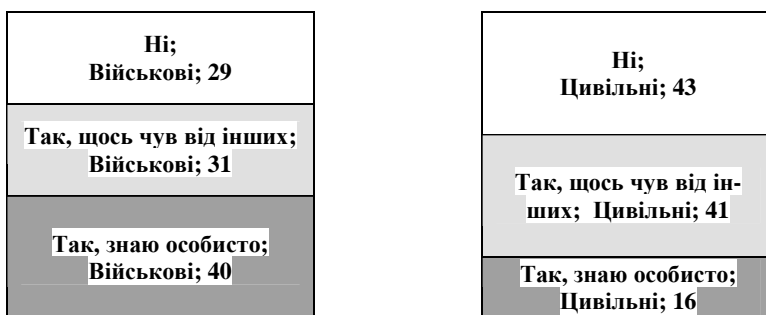


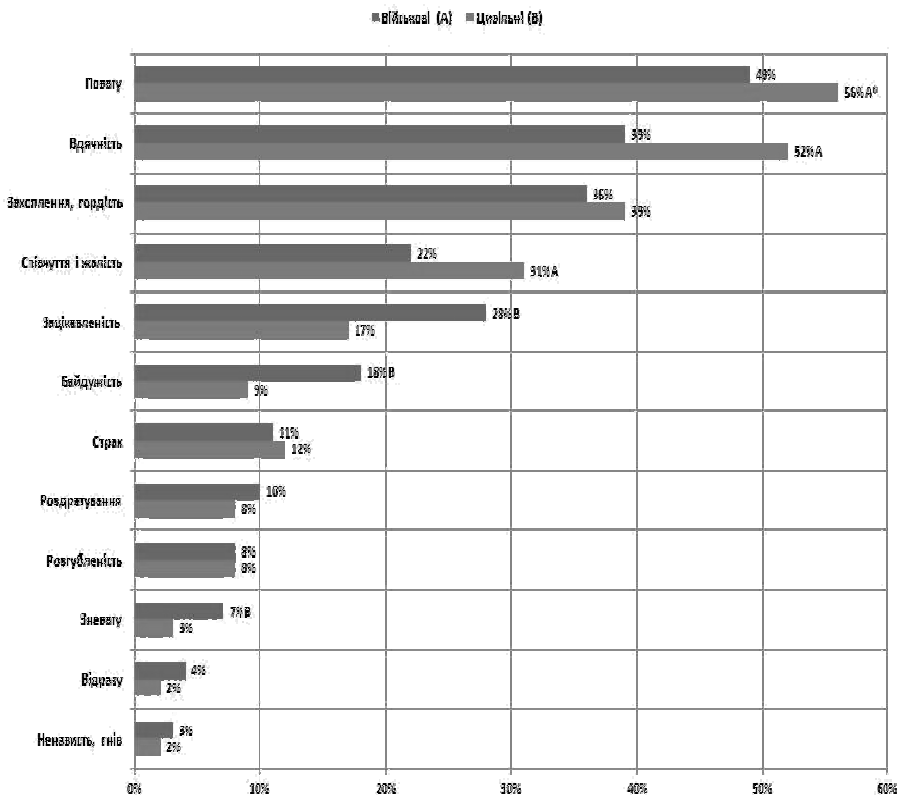
Рис. 5.4. Поінформованість про конфлікти між цивільними і військовими

Щоб з'ясувати суть явища, у ході опитування ми запропонували респондентам обох груп вибрати з переліку почуттів ті, які, на їхню думку, вони викликають у протилежної сторони, а також зазначити, які почуття до іншої групи має їхня група. Аналіз *результатів взаємних оцінок (експектацій) почуттів груп респондентів одна щодо одної* дав змогу виділити певні особливості. Значущі відмінності виявлено не за рейтингом, а за кількісними показниками⁷ (рис. 5.5; 5.6). Найчастіше військові викликають у цивільних такі почуття, як захоплення, гордість і повага, вдячність, натомість край рідко – ненависть і зневагу. Цивільні ж найчастіше викликають у військових

⁷ Далі зазначатимуться лише ті почуття, які мають значущі відмінності

почуття поваги, байдужості, вдячності; найнижчі позиції в рейтингу займають розгубленість, страх, роздратування, ненависть. Як видно з рис. 5.5, військові недооцінюють повагу з боку цивільних (49 % і 56 %, відповідно), вдячність (39 % і 52 %), співчуття і жалість (22 % і 31 %), зате переоцінюють зацікавленість (28 % і 17 %), байдужість (18 % і 9 %), зневагу (7 % і 3 %).

Як Ви думаете, які почуття військові викликають у цивільних?



* - Бувають А, В позначено статистично значущі відмінності у більшу сторону між підвибірками, що порівнюються з рівнем значущості $p < 0,05$ і вище

Рис. 5.5. Результати опитування респондентів щодо почуттів, які військові викликають у цивільних

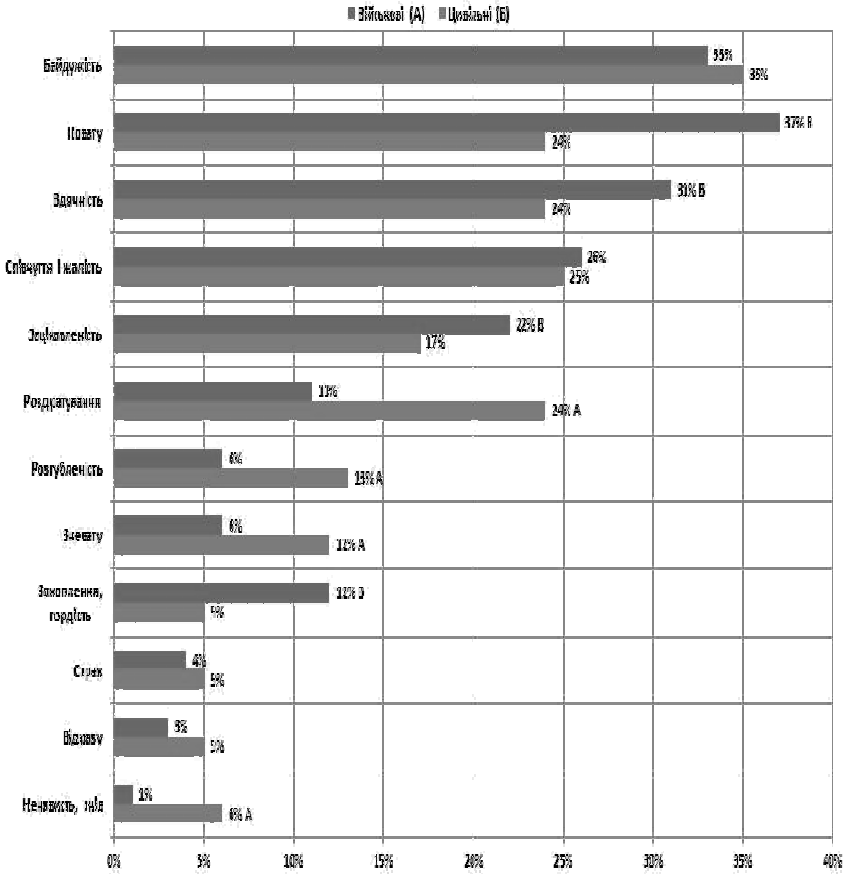
На рисунку 5.6 представлено результати аналізу почуттів, які цивільні викликають у військових. Виявилось, що найбільш недооціненими почуттями є повага (37 % військових поважають цивільних, натомість лише 24 % цивільних вважають, що військові їх поважають), вдячність (31 і 24 %, відповідно), зацікавленість (22 і 17 %). Дещо переоцінюються негативні почуття: родратування (24 % цивільних вважають, що вони військових дратують, і лише 11 % військових визнали це), розгубленість (13 і 6 %, відповідно), ненависть і гнів (6 і 1 %).

Як бачимо, за рейтингом виборів почуття військових і цивільних загалом частіше схожі. Тобто військові і цивільні досить точно можуть визначати, які почуття вони викликають в іншої сторони, але найбільш помітними є при цьому кількісні розбіжності. Хоча почуття вибираються «точно», проте кожна група має низку негативних експектацій цих почуттів і менш виражені позитивні, ніж наділяє їх інша група. Це твердження, можливо, відображає явище, на яке звернув увагу Дж. Билес [Byles, 1970]. Він припускає, що наші механізми проективної ідентифікації та розщеплення спричинюють часто глибокий розкол, витісняючи «ненависні, погані частини із себе» в інших через свої власні інтроекції нашої ненависті. Тобто має місце тенденція більше помічати негативне в інших, ніж фіксувати в себе. Одне з пояснень цього явища пов'язане з виявом загальнолюдського механізму виживання, відповідно до якого слід зважати на негативний досвід, запам'ятовувати його, щоб не повторити в майбутньому. Наразі ж ця тенденція, що посилюється через соціальні труднощі, травматичний досвід останніх років, усе більшою мірою піддається негативним інтерпретаціям.

Дуже часто негативні інтерпретації подій, експектації потенційного конфлікту супроводжуються посиленням почуття безнадії, розчарування в інших. Людина, як член певної групи і носій групової ідентичності, може гостро переживати стан недовіри, знецінювати як власні зусилля, так і старання інших. Стан відчаю може змінюватись при цьому апатією або ворожістю (агресією). Дії та поведінка втрачають гнучкість, стають ригідними, зникає безпосередність і знижується креативність. Члени групи ізолюються від тих, хто раніше був для них близьким. Ознакою кризового стану є втрата людиною здат-

ності бачити відтинки, коли все в її очах стає чорно-білим, контрастним, а сам світ – небезпечним, хаотичним.

Як Ви думаете, які почуття цивільні викликають у військових?



* - Бувають А, В позначено статистично значущі відмінності у більшу сторону між підвиірками, ще порівнюється рівнем значущості р 0,05 і вище

Рис. 5.6. Результати опитування щодо почуттів, які цивільні викликають у військових

У ході якісного етапу опитування (2016 р.) було виділено три сфери, у яких найчастіше між цивільними і військовими виникає конкурентно-конфліктний тип взаємодії. Це *взаємодія з державними органами, соціальне спілкування (на вулиці, у транспорті, у середовищі друзів, колег тощо)* та *родинні стосунки*. Очевидно, що конфлікти в цих трьох сферах виникають і в ході взаємодії між самими цивільними. Проте об'єктом нашого аналізу стала саме *взаємодія «військові – цивільні»*.

Найчастіше згадувалися такі настановлення *щодо досвіду взаємодії з державними органами*: низький рівень кваліфікації та мотивації діяльності працівників відповідних установ, погане знання ними предмета діяльності; низький рівень навичок комунікації; неефективність і неузгодженість діяльності служб державної системи; практично повне нерозуміння працівниками цих служб, як контролюється виконання закону на місцях; відсутність уніфікованої, прозорої, з мінімальною кількістю чиновників системи; утруднений доступ самих людей до знань про свої обов'язки і права; їхнє невміння відстоювати свої інтереси в суперечках зі службами; провина обох сторін і визнання ними своєї відповідальності за вирішення конфліктів, спричинених неекологічною взаємодією.

Проблематику, яка турбувала групи, було узагальнено і на її основі сформульовано перелік питань, з якими респондент міг погодитися/не погодитися або на які йому важко було відповісти.

У ставленні до невиконання державою зобов'язань перед учасниками АТО про надання їм земельних ділянок у респондентів досліджуваних груп немає суттєвих розбіжностей. В обох групах половина респондентів не схвалюють дій держави (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Розподіл відповідей респондентів щодо їхнього ставлення до дій представників органів державної влади (у %)

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
Учасникам АТО не надають земельних ділянок, хоч це й гарантувалося державою.	Не схвалюю	49	50
	Не можу визначитись	18	24*
	Схвалюю	33 *	26

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
Учасники АТО перекривають дороги та влаштовують акції протесту для того, щоб отримати гарантовані державою пільги.	Не схвалюю	27	34 *
	Не можу визначитись	24	26
	Схвалюю	49 *	40
Незважаючи на те, що трапляються зловживання пільгами і статусами, більшість військових отримує їх справедливо.	Не згоден	14	12
	Не можу визначитись	19	26 *
	Згоден	67 *	62
Збирання документів і довідок, ходіння по інстанціях, отримання дозволів від чиновників, щоб здобути обіцяні пільги, – усе це принижує учасників АТО.	Не згоден	20	17
	Не можу визначитись	20	22
	Згоден	60	61
Військові, які захищали Батьківщину, мають право на пільги більше, ніж інші категорії громадян.	Не згоден	20	20
	Не можу визначитись	23	23
	Згоден	57	57
Учасники АТО приділяють занадто багато уваги отриманню пільг.	Не згоден	47*	35
	Не можу визначитись	26	41 *
	Згоден	26	24
Добитися чогось від держави майже неможливо, отож не варто псувати собі нерви.	Не згоден	43	40
	Не можу визначитись	24	20
	Згоден	34	40 *
У державній установі все вирішує конкретний чиновник, а не закон.	Не згоден	22	21
	Не можу визначитись	24	21
	Згоден	54	58
Основні проблеми в разі звернення до державних установ виникають через те, що люди не знають, як діяти і що робити, аби отримати послуги.	Не згоден	13	11
	Не можу визначитись	19	16
	Згоден	68	73
Надання послуг у держав-	Не згоден	8	6

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
них установах потрібно автоматизувати за допомогою комп'ютерних програм скрізь, де це тільки можливо.	Не могу визначитись	16	18
	Згоден	76	77
Поки звичайні люди не почнуть брати активну участь у громадських справах і відстоювати свої права, державні органи і чиновники не зміняться.	Не згоден	7	7
	Не могу визначитись	14	12
	Згоден	79	81

Примітка. * значущі відмінності між групами на рівні 0,05 і вище.

Парадоксально, але серед військових більша частка тих, хто поблажливо ставиться до невиконання державою своїх зобов'язань (33 %); цивільним же поки що важче визначитися щодо цього питання. Цей парадокс, імовірно, відображає саме той стан справ, коли частина військових вважає, що отримання таких пільг не є однозначно позитивним, і потребує пошуку рішень, аж до їх відміни. Проте коли порушуються права на отримання законних пільг, то тут військові і цивільні однакові, а військові ще й дещо категоричні. Натомість цивільні значуще частіше (40 % опитаних) вважають, що силові протести не можуть вирішити це питання, проте ці ж цивільні значуще частіше згоджуються з тим, що вони самі безсилі отримати від держави гарантоване їм законом.

Загалом бачимо, що і цивільні, і військові позитивно ставляться до того, що військові мають право на пільги; скоріше солідарні з тим, що останні мають право їх відстоювати та отримувати. Найбільше тих, хто погоджується із цим твердженням, у Східному регіоні (77 %), найменше згодних – серед тих, хто не має стосунку до АТО (52 %).

Із твердженнями щодо діяльності працівників влади наші респонденти в цілому однакові, обом групам бракує поінформованості щодо отримання послуг. Найбільше схвалюють комп'ютеризацію послуг цивільні в Південно-східному регіоні (88 %).

Отже, отримані результати говорять про те, що у ставленні до діяльності працівників органів державної влади конфліктогенні настановлення стосуються хіба що статусу пільг, до яких, утім, самі військові ставляться не завжди неоднозначно.

Особливості взаємодії груп на соціальному рівні. Сприймання ролі військових та особливості взаємодії з ними виразно показують внутрішньоконфліктну природу ставлення цивільних до діяльності військових і до соціальної ситуації в державі. Досліджуючи це питання, ми скористалися деякими твердженнями, які характеризують механізми психологічного захисту (далі ми їх позначатимемо в дужках курсивом) і свідчать про амбівалентність у ставленні до групи військових (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Розподіл відповідей респондентів щодо їхнього ставлення до діяльності військових (у %)

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
Військові для мене пов'язані передусім із захистом від війни та відчуттям безпеки.	Не погоджуюсь	6	11 *
	Не можу визначитись	10	14 *
	Погоджуюсь	84 *	75
Військові є втіленням загрози війни, яку вони приносять у мирні міста. (Заміщення)	Не погоджуюсь	68 *	59
	Не можу визначитись	23	26
	Погоджуюсь	9	15 *
Звичайні, цивільні люди дуже мало уваги приділяють війні, вона для них неважлива. (Заперечення)	Не погоджуюсь	27	30
	Не можу визначитись	25	23
	Погоджуюсь	48	47
Людам страшно чути про війну, тому вони уникають думок про неї. (Витіснення та заперечення)	Не погоджуюсь	14	15
	Не можу визначитись	26 *	20
	Погоджуюсь	60	65
Люди, що пройшли війну, і цивільні на мирній території мають різний світо-	Не погоджуюсь	10 *	6
	Не можу визначитись	14	16

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
гляд, але це не значить, що хтось із них гірший.	Погоджуюсь	76	78
Ті, хто не пішов служити, вчинили правильно.	Не погоджуюсь	64 *	40
	Не можу визначитись	24	36 *
	Погоджуюсь	13	24 *
Це абсолютно нормально – бути готовим воювати, тільки якщо є безпосередня загроза своєму місту чи області.	Не погоджуюсь	45 *	27
	Не можу визначитись	18	22 *
	Погоджуюсь	37	51 *
Держава і суспільство скоро забудуть військових; вони залишаться наодинці зі своїми проблемами. (Знецінення)	Не погоджуюсь	32 *	25
	Не можу визначитись	28	27
	Погоджуюсь	40	47 *
Цивільні не мають виправдовуватися за те, що не воюють. У них інші роль і завдання.	Не погоджуюсь	15	12
	Не можу визначитись	27 *	22
	Погоджуюсь	58	67 *
Після повернення з війни для військових важливо знову стати частиною мирного світу.	Не погоджуюсь	6	5
	Не можу визначитись	13	13
	Погоджуюсь	81	83
У роботі військового найголовніше те, як він робить свою справу, а не його переконання, ідеологія чи людські якості.	Не погоджуюсь	35	34
	Не можу визначитись	23	28 *
	Погоджуюсь	42	38

Примітка. * значущі відмінності між групами на рівні 0,05 і вище.

Високий рівень згоди із твердженням «Військові... пов'язані із захистом від війни...» у цілому відображає загальну високу підтримку заслуги військових у збереженні миру, проте є деякі регіональні та стосункові особливості. Так, найбільше (82 % опитаних) його підтримують цивільні в Південно-східному регіоні, а в зоні АТО трохи менше (62 %), і це найнижчий показник. Даний феномен може бути

пов'язаний з роздратуванням і виснаженням через війну поряд, з присутністю великої кількості військових, неспокоєм і втомою.

З тим, що *військові є втіленням загрози від війни*, погоджується невелика частка респондентів, однак серед цивільних таких значуще більше. Найбільше згодних із цим твердженням серед людей старшої вікової групи (19 %), особливо серед пенсіонерів (25 %). Виділяється також Південно-східний регіон, де найбільше незгодних із цим твердженням у регіональному розрізі серед цивільних (81 %), а щодо частки згодних виділяється Західний регіон (22 %). Найімовірніше, такі результати пов'язані з віддаленістю Західного регіону від зони бойових дій, адже там плин життя, власне, мало змінився. Лише військові, яких доводиться зрідка зустрічати, нагадують цивільним про те, що в країні триває воєнний конфлікт.

Припущення про страх війни підтверджують результати аналізу ставлення респондентів до двох інших тверджень – *«Людам страшно чути про війну...»* і *«Звичайні люди мало приділяють уваги війні...»*, які характеризують важливий механізм захисту – заперечення. Очевидно, більшість військових здогадуються про таке ставлення. Найбільше згодних із твердженням *«Людам страшно чути про війну...»* серед цивільних сходу (аж 74 %) – переважно мешканців Донецької та Луганської областей; це значуще більше, ніж в інших регіонах. З тим, що людям страшно чути про війну, тому вони уникають думок про неї, частіше згодні жінки (70 %), що, власне, цілком логічно.

Найбільш гострі і суперечливі питання стосувалися *ставлення до уникання служби і думки, що воювати можна буде вже хіба що тоді, коли воєнні дії наблизяться впритул*. Як бачимо, більшість військових не згодні як з униканням служби, так і з виявом вузькомісцевих інтересів (коли хтось готовий захищати лише своє місто). Є значущі відмінності між групами досліджуваних щодо варіантів *«не могу визначитись»* і *«погоджуюсь»*. Що ж до уникання участі у воєнних діях, то цивільні-чоловіки частіше, ніж цивільні-жінки, не можуть визначити своє ставлення до цього твердження (43 % і 38 %, відповідно). Така невизначеність не тільки створює конкурентно-конфліктне напруження між групами – вона є ґрунтом для маніпуляцій та інформаційних приводів, оскільки людині зазвичай важко й болісно визнавати власний страх загибелі.

Важливим є питання *про пам'ять і поцінування того, що зробили військові від час цієї війни*. Воно втілюється у твердженні про швидке «забування» суспільством ролі військових у збереженні миру. І хоча лише 32 % військових погоджуються із цим твердженням, проте майже половина (47 %) цивільних висловлюють подібні думки. Можна гадати, що тут ідеться про те, що, як багато військових, так і багато цивільних, із свого боку, не були байдужими до ситуації, яка склалася на сході з весни 2014 року. Не применшуючи ролі військових, хотіли б зауважити, що таке протиставлення відіграє чималу роль у протиставленні груп одна одній. Що ж до відмінностей між групами за віком, то найбільше в справедливості цього твердження переконані респонденти старшої вікової групи (52 %). Імовірно, це пов'язано з проєкуванням ними власного досвіду, коли з віком стає все важче отримувати повагу в тій кількості і формі, яких вони потребують.

Дещо суперечливим було й питання, чи мають цивільні виправдовуватися за те, що вони не воюють. Результати свідчать про наявність щодо цього сумнівів: з одного боку, є настановлення, що чоловік має бути захисником, а з другого – розуміння, навіть у середовищі військових, що не всі мають хист до військової справи і не всі мають служити.

Водночас не виявлено відмінностей у думці щодо того, що після закінчення служби військові мають стати частиною цивільного життя. Респонденти обох груп були одностайні у визнанні важливості цього процесу.

Що ж до важливості в роботі військових їхніх професійних, а не людських, якостей, або ідеології, якої вони дотримуються, або ж їхніх переконань, то тут думки респондентів розділились і виразно означилося явище амбівалентності роботи військових: з одного боку, це така ж професія, як і всі інші, а з другого – вона має моральну складову, свою етику та людяність. Військові, робота яких несе руйнування і смерть, мають бути під контролем суспільства, дотримуватися принципів людяності та гуманності, поважати права людини.

Отже, суспільство й далі перебуває в непростому і суперечливому стані, пов'язаному з необхідністю самовизначення щодо діяльності військових та ставлення до того, як бути, коли війна, до

обов'язку захищати свою країну, до ролі військових у збереженні миру в країні. Така ситуація може зумовлюватися збереженням колективних настановлень мирного часу, коли ще немає зрозумілих поведінкових та когнітивних настановлень що робити, «коли в країні війна».

Предметом нашої уваги стали також оцінки, стереотипи та уявлення респондентів щодо конфліктів, які *виникають у родинах військових* (і які є потенційно конкурентно-конфліктними). Під час фокус-групового дослідження його учасникам було запропоновано відповісти на запитання: «Які найбільш поширені причини конфліктів, що виникають у родинах військових?». На основі узагальнення отриманих відповідей було сформовано низку тверджень (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Розподіл відповідей респондентів на питання щодо причин конфліктів, які виникають у сім'ях військових (у %)

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
Більшість військових повертаються в родину із психологічними проблемами, які не можуть подолати самостійно.	Не погоджуюсь	22 *	11
	Не можу визначитись	25 *	18
	Погоджуюсь	53	71 *
Військовому часто складно повернутися до нормального життя, знайти роботу, і він виливає весь негатив на родину.	Не погоджуюсь	32 *	16
	Не можу визначитись	32	30
	Погоджуюсь	35	54 *
Основна причина конфліктів у родинах – зловживання алкоголем.	Не погоджуюсь	28 *	23
	Не можу визначитись	25	21
	Погоджуюсь	47	56 *
Жінка часто не зовсім розуміє, що сталося з чоловіком, через що йому довелося пройти на війні.	Не погоджуюсь	14	12
	Не можу визначитись	23	21
	Погоджуюсь	63	67
Жінка, як правило, очікує, що чоловік повернеться до неї і все буде, як і раніше.	Не погоджуюсь	8	11
	Не можу визначитись	21	19
	Погоджуюсь	71	70
Втома – основна причина	Не погоджуюсь	12	9

Твердження	Варіанти відповідей	Військові	Цивільні
конфліктів. Чоловікові, що повертається із зони АТО, потрібен час на відпочинок.	Не можу визначитись	19	22
	Погоджуюсь	70	69
Якщо військовий повертається в люблячу, благополучну родину, то конфліктів майже не буде.	Не погоджуюсь	7	11 *
	Не можу визначитись	19	24 *
	Погоджуюсь	74 *	64
Вирішення побутових конфліктів залежить у першу чергу від поведінки чоловіка.	Не погоджуюсь	24	29
	Не можу визначитись	32 *	26
	Погоджуюсь	44	44
Агресивність жінки в сім'ї майже завжди викликана її втомою і перенавантаженням.	Не погоджуюсь	23 *	17
	Не можу визначитись	34 *	28
	Погоджуюсь	43	56 *
Вирішення побутових конфліктів залежить у першу чергу від поведінки чоловіка.	Не погоджуюсь	24	29
	Не можу визначитись	32 *	26
	Погоджуюсь	44	44
Якщо є конфлікти, значить, проблеми були до війни, після повернення вони загострились.	Не погоджуюсь	17	17
	Не можу визначитись	31 *	22
	Погоджуюсь	52	61 *
У сімейні конфлікти краще не втручатись, навіть якщо йдеться про насильство – самі розберуться.	Не погоджуюсь	55	56
	Не можу визначитись	20	20
	Погоджуюсь	25	23
Участь у бойових діях не є виправданням насильства та агресії щодо родини.	Не погоджуюсь	11	9
	Не можу визначитись	16 *	11
	Погоджуюсь	73	79 *

Примітка. * значущі відмінності між групами на рівні 0,05 і вище.

Розгляньмо відтак результати двомірного розподілу відповідей респондентів. Із твердженням, що *більшість військових мають психологічні проблеми, з якими не можуть впоратися самотійно, зна-*

чуще частіше погоджувалися цивільні. І хоча половина опитаних військових не заперечували таких проблем чи вагалися щодо їх гостроти, проте значуще більша їхня частина не погоджувалася з таким висновком. Отримані результати відображають означену вище тенденцію до патологізації психологічного стану військових. І тут важко заперечити проти різних і часом важких переживань у військових, але такі ж переживання – від труднощів у сімейному житті до проблем на роботі – можуть бути і в цивільних. Водночас добре видно, наскільки стигматизованими є настановлення цивільних щодо військових. Тенденція зберігається і щодо уявлень про шанси колишнього військового знайти цивільну роботу.

Значуще більше цивільних, ніж військових, вважають, що військові «виливають негатив на сім'ю». Найчастіше про цю проблему говорили цивільні жителі Західного регіону (69 %), натомість із цим погодилися лише 46 % респондентів Східного. Звісно, що із цим настановленням не погоджується третина військових.

Щодо питання зловживання алкоголем у середовищі військових тенденція була подібною, хоча й не такою загрозливо відмінною, як щодо попереднього твердження. Так, більше цивільних, ніж військових, погоджувалися і більше військових, ніж цивільних, не погоджувалися із цим твердженням. У регіональному розрізі картина є така: 65 % цивільних мешканців Південного Сходу підтвердили поширеність цього явища, менш категоричними при цьому були мешканці Центру (50 %) і Сходу (55 %). Серед військових, які служили в Південно-східному регіоні, визнавали цю проблему 58 % респондентів.

Солідарними були респонденти обох груп, коли оцінювали твердження щодо розуміння дружиною досвіду чоловіка. І військові, і цивільні зазначали необхідність «нових знайомств», психоосвіти (як поводитися в тих чи інших ситуаціях, долати незнайомі стани, у тому числі й агресивні реакції).

Погодилися військові й цивільні з тим, що і дружина, яка чекала вдома повернення чоловіка і на якій лежав увесь тягар сімейних справ, і військові, служба яких була пов'язана з фізичними і психологічними перевантаженнями, однаково потребують відпочинку і відновлення. Найбільша кількість згодних із цим твердженням серед цивільних мешканців Південного Сходу та Заходу (по 75 %), серед рідних військових (76 %). Так само високою є частка згодних серед

військових: серед тих, що служать на Південному Сході (77 %), і серед тих, що перебувають у зоні АТО (68 %).

Говорили наші респонденти і про взаємну відповідальність за сприятливу атмосферу в родині, якої особливо потребують військові, повернувшись додому. Підтримують їх мешканці Південного Сходу (72 %) – і це помітно більше, ніж на Заході чи в Центрі (61 % і 58 %, відповідно). Отже, сімейна атмосфера – це той ключовий чинник, який допомагає відновленню військового після його повернення додому.

Дещо неоднозначними виявилися думки респондентів щодо загострення сімейних проблем, якщо такі були в родині до служби чоловіка. І хоча серед цивільних із цим твердженням погоджується значуща більшість опитаних, натомість серед військових істотно більше тих, хто вагався з відповіддю. Не такими одностайними були військові, оцінюючи твердження про агресивне реагування дружини через її перевантаження. Багато хто з військових мав щодо цього сумніви або ж висловлював незгоду із цим твердженням.

Згоду із твердженням «у сімейні конфлікти краще не втручатись...» висловлювали і цивільні, і військові – понад половину опитаних не толерують насильство в сім'ї. Проте інша половина, – як цивільних, так і військових, – або вагалися, або не погоджувалися з втручанням. А це означає, що насильство в сім'ях військових є такою ж проблемою, як і в сім'ях цивільних.

В оцінках твердження «участь у бойових діях не є виправданням насильства та агресії щодо родини» ми зафіксували цікаву тенденцію: хоча практично 75 % респондентів не толерують агресію, проте серед цивільних таких усе ж значуще більше, ніж серед військових. Найбільше згодних (88 %) виявилось серед ветеранів АТО. Найчастіше (19 % опитаних) незгоду висловлювали військові, що перебувають у зоні АТО; 13 % згодних виявлено серед цивільних мешканців Сходу, тоді як на Заході лише 8 % цивільних були не згодні із цим. Тобто ті, хто має досвід війни, а це військові та жителі Сходу, усе ж краще, ніж інші, розуміють, що агресія може бути, на жаль, часто неконтрольованою.

Отримані результати є, на нашу думку, показовими, оскільки демонструють поширеність у нашому суспільстві певних упереджень щодо психологічного здоров'я військових. І хоч самі військо-

вослужбовці не заперечують існування таких проблем, проте цивільні приписують їм психологічні проблеми частіше, ніж констатують ці проблеми самі військові чи найближче їхнє оточення.

5.4. Способи регуляції стресових станів у процесі міжгрупової взаємодії

Анексія Росією Криму та воєнні дії, спричинені захопленням частини Донецької та Луганської областей підтриманими з Москви сепаратистськими силами, призвели до загибелі станом на 15 листопада 2017 року, за оцінками ООН, понад 10 тис. осіб, у тому числі – понад 2 тис. цивільних. Ще майже 24 тис. осіб були поранені, а понад 1,6 млн цивільних змушені були переїхати в інші регіони України; наразі 300 тис. із них не можуть задовольнити базові потреби в житлі та медичному обслуговуванні, а 4,4 млн людей, що постраждали від конфлікту, не бачать серйозних намірів у сторін конфлікту відновити мир [Доповідь УВКПЛ..., 2017]. Ця трагічна ситуація закономірно викликала почуття небезпеки і призвела до дистресу у значної частини населення не лише Донецької та Луганської областей, а й інших громад на території України. Тобто було порушено один з основних принципів особистої безпеки людини (груп людей), що, за визначенням ООН, становить загрозу для її (їхнього) самопочуття. Окрім того, війни перешкоджають нормальному плину життя, переривають здоровий розвиток дитини [Betancourt, 2008], руйнують життєвий світ дорослого, розділяють сім'ї (і не лише фізично), розривають соціальні мережі через етнічні та політичні розбіжності. За результатами досліджень International Alert, Глобальної ініціативи у психіатрії, Лондонської школи гігієни і тропічної медицини та Київського міжнародного інституту соціології [Робертс, 2017], поширеність ПТСР серед внутрішньо переміщених осіб становить 32 % (22 % – серед чоловіків, 36 % – серед жінок), депресії – 22 % (16 і 25 %, відповідно), тривоги – 17 % (13 і 20 %). (Зауважимо, що більш вразливими є саме жінки).

Водночас здатність до відновлення *вітальної здатності* у тих, хто постраждав від бойових дій⁸, є як усвідомлюваним, так і частково неусвідомлюваним процесом. Цей процес пов'язаний з поверненням до стану внутрішньої рівноваги і збалансованості самопочуття людини (або групи), що порушується в умовах дистресу, і залежить таке відновлення не лише від діяльності держави. Залучення до реабілітаційної та соціально-інтеграційної роботи представників громад, що приймають, та активістів громадського сектору не лише посилює ефект відновлення, а й сприяє структурно-соціальним змінам, оптимізує трансформаційні процеси в суспільстві, допомагає формуванню *психологічної стійкості* (резилієнс) як індивідуальної риси чи якості, що сприяє досягненню емоційної адаптації та бажаного соціального функціонування, незважаючи на негаразди. Ця робота пред'являє певні вимоги до психологічних якостей особи, потребує від неї здатності долати стрес та підтримувати особисту ефективність в повсякденному житті, готовність до діалогу.

Життєдіяльність та відновлення вітальної здатності населення під час соціальних зрушень, ще й на тлі воєнних дій, потребують неабияких зусиль. Це дуже складний період, адже мають сформуватися нові адаптивні стратегії регуляції стресової напруженості та опірності стресу. Загальновідомо, що люди різняться між собою передусім способами, за допомогою яких вони зазвичай долають стресові життєві обставини [Moos, 2003]. Наприклад, дехто намагається активно взаємодіяти зі стресором, тоді як інші абстрагуються від дії стресових чинників. Стилі долання стресу, які обирає людина як представник певної групи, щоб впоратися із життєвими труднощами, можуть залежати від багатьох чинників, у тому числі і від її благополуччя, яке є не лише об'єктивним фактом [Коробка, 2016; Титаренко, 2015]. Крім того, фізичне і психологічне благополуччя зазвичай пов'язане як з власними зусиллями людини, так і з її здатністю об'єднувати їх із зусиллями інших для долання стресу і тих труднощів, що його викликають [Hobfoll, 1996]. У контексті перспектив вивчення стресу та способів його подолання багато хто з дослідників застосовує групову

⁸ Внутрішньо переміщені особи, демобілізовані військові та їхні сім'ї, сім'ї загиблих.

роботу [наприклад, Revenson, 2005; Циганенко, П'яста, Чмир, 2017; Циганенко, Вершиніна, Коростельов, Кривошеєва, 2017; Циганенко, Гундертайло, 2017]. Така добре організована психологічна допомога людям як у зоні лиха (тим, хто найближче до зони АТО), так і на всій іншій території України може пом'якшувати труднощі адаптації в разі зміни людиною місця проживання, сприяти її інтеграції чи відновленню після травматичного стресу.

Методологічною основою такої роботи є підхід, базований на *психоосвіті* (іноді використовується поняття «психоедукація» – psychoeducation). Уперше це поняття використав у статті «Психотерапія та перепідготовка» Дж. Донлі ще 1911 р. [наведено за: Brand, 1995]. Проте свого сучасного значення цей підхід набув завдяки американському дослідникові К. Андерсону, який популяризував його як метод роботи із сім'ями хворих на шизофренію [Family treatment ..., 1980]. Під час цієї роботи сім'ї навчали, як вони можуть покращити спілкування та відносини між собою, як краще управляти стресом.

Для перевірки попереднього припущення про відмінності стратегій подолання стресу в тих, хто пережив воєнний конфлікт у безпосередній близькості (мешканці Сходу), і тих, хто знає про нього лише зі ЗМІ (мешканці Заходу, Центру, Півдня, Сходу), та апробації короткофокусних способів групової роботи з метою навчання технік саморегуляції стресу було проведено *пілотне дослідження*. Увесь блок роботи в межах планової теми дістав назву *методично-тренінговий напрям*. Насамперед варто визнати, що ця робота не була власне дослідницькою. Вона була насамперед практичною і слугувала майданчиком для розроблення та використання активних методів роботи із психоосвіти різних професійних груп безпосередньо на їхньому робочому місці. До навчання було залучено тих, хто мешкає на Сході, у безпосередній близькості до зони бойових дій (далі – ЗБД. – Г. Ц.), і тих, хто служить у Збройних силах України або готувався до відправки в ЗБД, або ж повертався з неї і потребував ознайомлення з методами самопомоги.

Цей напрям реалізовувався у *два етапи*. На *першому* було проведено попереднє діагностування стратегій подолання стресових ситуацій серед представників різних регіонів України, на *другому* – застосовано групову роботу для різних професійних груп із психоосвіти для саморегуляції стресу.

На першому, діагностичному, етапі (лютий-березень 2016 р.⁹) було використано методика «Стратегії подолання стресових ситуацій» [Водопьянова, 2008]. Учасницями дослідження стали 135 жінок різного віку (32 особи – до 35 років, 56 осіб – віком 36-54 роки та 42 особи – старше 55 років), які мешкають у різних регіонах України: Східному (Луганська, Донецька обл.), Центральному (Черкаська, Вінницька, Полтавська, Кіровоградська), Південному (Херсонська, Одеська, Миколаївська, Запорізька), Північному (Київська, Чернігівська, Житомирська) та Західному (Львівська, Рівненська, Чернівецька, Івано-Франківська).

На *другому етапі*, що тривав з червня 2014 по травень 2017 р., було проведено серію навчальних, семінарських та дискусійних психоосвітніх груп. До їхньої роботи було залучено 1740 осіб. Серед учасників – курсанти військових інститутів, що випускалися достроково і мали бути направлені в зону АТО для проходження служби; психологи, соціальні працівники Міністерства соціальної політики та соціальних служб з усіх областей України; викладачі ВНЗ, військові психологи та офіцери по роботі з персоналом, військовослужбовці, що перебували на бойових позиціях АТО і на полігонах; громадські активісти та представники громадських організацій. Результати цієї роботи частково представлено в публікаціях авторки [Циганенко, 2016а; 2017а; Циганенко, Гундерттайло, 2017].

Основою *першого, розвідкового, етапу* став розроблений С. Хобфоллом підхід, що базувався на розумінні особистісного рівня реагування на стрес-фактори. Згідно із цим підходом виснаження копінг-ресурсів стресу в особи як представника певної групи призводить до вибору адаптивних або дезадаптивних копінг-стратегій

⁹ Проект «Миротворчість в Україні: роль жінок» здійснювався за підтримки уряду Великої Британії та Спільки жінок України із серпня 2015 по березень 2016 року в 16 областях України. Завданням проекту було проведення дводенних семінарів з пошуку шляхів примирення та розв'язання конфліктів, які виникають між ВПО, військовослужбовцями, громадами, що приймають, а також об'єднання зусиль українських громад задля підтримки, відновлення осіб, які постраждали від конфлікту на Донбасі. У семінарах брали участь представниці організацій громадянського суспільства та державні службовці місцевих органів самоврядування.

поведінки. До *адаптивних* належать асертивні дії, налагодження соціального контакту, пошук соціальної підтримки, які маніфестують як особистісні, так і соціальні способи підтримки, до *дезадаптивних* – ті, які характеризуються агресивними, асоціальними та маніпулятивними діями, або ті, які є пасивними: обережний, імпульсивний та уникливий стилі реагування на стрес [Hobfoll, 1996].

Двовимірний аналіз хі-квадрата Пірсона (вимірювання відбувалося на основі статистичного пакету SPSS 22) виявив, що суттєвих відмінностей у стилях подолання стресу між жінками досліджуваних регіонів у цілому немає. Відмінності на межі статистичної значущості спостерігалися лише за двома показниками: «діяти імпульсивно» (у разі низьких значень показника – діяти без поспіху, обмірковуючи свої дії, уникати конфліктів) та «обирати реакцію агресії».

Стратегію «діяти імпульсивно» рідше, ніж жінки з інших регіонів, обирали жінки зі Сходу ($0,043, p >= 0,005$). Імовірно, це пов'язано з тим, що досвід, коли на батьківщині тривають воєнні дії, спонукає до обдумування своїх рішень, своїх дій, потреби погоджувати їх з оточенням і зважати на його реакцію. Понад 25 % учасниць зі Сходу воліли бути обережними (довго осмислювати, уникати ризиків у прийнятті рішень, не довіряти відразу). Цей спосіб стресового копінгю жінки обирали не випадково, оскільки та напруженість, яка є в громадах Східного регіону, та й не лише там, спонукає людей до того, щоб зберігати стосунки – передусім уникати потенційно конфліктних тем, зокрема питань політико-ідеологічних цінностей, розуміння тих подій, що відбуваються з квітня 2014 року (початок російсько-української війни). Наші результати підтверджуються також висновками вітчизняного науковця В. О. Васютинського, який, досліджуючи психологічні аспекти ціннісного порозуміння українців в умовах воєнного конфлікту, виявив серед інших груп групу «уникливо-мовчазних» [2016]. Такий спосіб копінгю, як свідчать дослідження, є дисфункціональним, оскільки вираження емоцій (як відрегування стресової реакції) негативно корелює з уникненням, а на індивідуальному рівні емоційність прямо корелює з добробутом, тоді як уникнення – обернено [Park, 2003]. Імовірно, таке уникання пов'язане з культурою «терпіння», замовчування, коли бракує способів конструктивного реагування. Окрім того, до цього часу не набула ще належного поширення під час конфліктів поведінка, яка допомагає

ла б їх залагоджувати, особливо за умови, що учасники конфлікту є носіями різних цінностей, з різним баченням конфліктної ситуації. За таких умов вибір уникання є найбільш проблемною позицією.

Різнилися також наші респондентки за показником агресії як реакції на стрес (0,052; $p \geq 0,005$, 61 %). До неї частіше вдавалися молоді жінки (до 35 років). Цей факт до певної міри можна розглядати як підтвердження теорії агресивної поведінки, представлені Н. Міллером. Дослідник припускає, що агресивна поведінка в більшості випадків зумовлена фрустрацією, проте й сама фрустрація може призводити до агресії [Miller, 1998]. Під час «гарячих» дискусій у ході діалогів проекту «Миротворчість в Україні: роль жінок» ми могли спостерігати феномен «зміщеної агресії», коли учасниці одного регіону ставили собі за мету довести представницям іншого регіону їхню неправоту і робили це в агресивний спосіб, тобто агресія була спрямована не на безпосереднє джерело фрустрації – війну на сході, наприклад, чи на воєнну агресію з боку Росії, а на який-небудь інший, як правило, «об'єкт, що не може нашкодити», але обраний за ознакою подібності («западенці» або ж «жінки Донбасу»). Проте, як зауважує Міллер, припускати, що існує детерміністський зв'язок між фрустрацією і агресивною поведінкою, було б неправильно, оскільки «фрустрація зумовлює спонукання до різних типів реакцій, один з яких – спонукання до будь-якої форми агресії» [там само, р. 338].

Другий етап складався із серії психоосвітніх занять за темою «Професійний і соціальний стрес. Практичні методики саморегуляції та групової взаємопідтримки». Оскільки протягом усього часу було проведено близько 30 занять, нам видається доцільним подати тут їхню основну ідею і тематичні блоки (модулі). Основна тематика стосувалась освіти дорослих щодо способів саморегуляції стресу, групового обговорення способів переосмислення травматичного досвіду та нормалізації почуттів, практики методик, що дають змогу відновити суб'єктивне почуття безпеки і стабілізувати почуття.

Формуючи *програму кожного заняття*, ми спиралися передусім на запити самих учасників. Так, для роботи з військовими в основному обирали тематику бойового стресу; працюючи з цивільними, робили основний наголос на з'ясуванні особливостей професійного і травматичного стресу. Психоосвітній підхід базувався на за-

садничих принципах психічного здоров'я та психологічної підтримки, що були розроблені Inter-Agency Standing Committee [IASC, 2007]. Згідно із цим підходом психотерапію та тренінги можна проводити, навіть якщо немає спеціально обладнаного кабінету – це не може стати на заваді. Можна працювати і на свіжому повітрі, і в казармі, і в клубі або в класі, тобто сьогодні спеціально обладнані приміщення, «канонічні» умови стали менш важливими.

Я як тренер-психолог щоразу шукала способи, аби змінити свій стиль групової роботи, діючи на третьому рівні цільової неспеціалізованої підтримки (рис. 5.7). Мені хотілося запропонувати дієві та прості методики психологічного відновлення після переживання людиною травматичного досвіду, стресу, якихось життєвих негараздів.

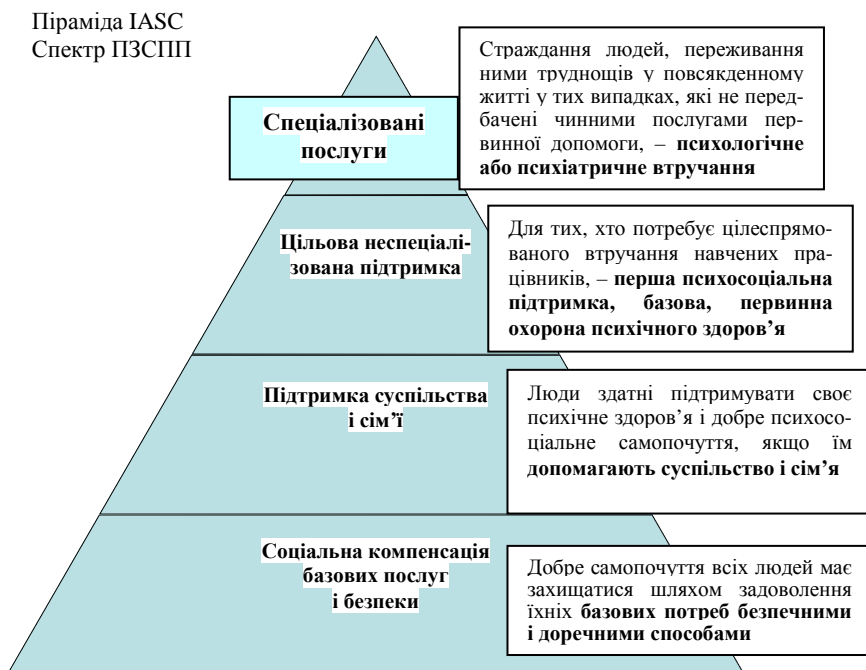


Рис. 5.7. Модель засадничих принципів психічного здоров'я і психологічної підтримки під час масової травматизації

Використані в ході роботи методики було об'єднано в окремі модулі (про це йтиметься нижче). Їх побудовано так, щоб учасники занять відчули себе в ролі експертів власного життя, а тренер-психолог зміг запропонувати їм, на вибір, додаткові способи стабілізації емоційних переживань, де він міг би виконувати роль наставника. Психоосвітню роботу було проведено для того, щоб учасники як члени різних професійних груп (особливо ті, хто проживає поряд із зоною бойових дій) мали шанс допомогти собі. Вони повинні пам'ятати: згадуючи минуле, не слід перевантажувати себе ним, аби знову не стати травмованим [Fisher, 1999].

Формат занять визначався простими і стислими освітніми моделями:

1. Що таке стрес, яка його нейробіологія, як мозок реагує на стрес, які в організмі реакції на нього і чому вони такі?

2. Як дати раду собі в разі стресового реагування і як допомогти людям, що перебувають поруч; що може допомогти в разі виникнення організаційного стресу?

3. Аналіз відомих технік самопомогти і тренування навичок нових способів релаксації, які дають змогу «заспокоїти розум».

Завдяки цьому підходу ми змогли досягти *трьох цілей*: 1) навчити учасників розпізнавати і передбачати симптоми стресу, керувати ними, забезпечувати власну стабілізацію; 2) уможливити когнітивне унормування почуттів сорому, збентеження та настановлень «самоненормальності» або «ненормальності оточення»; 3) тренувати навички релаксації, зокрема вміння знижувати збудливість і «давати собі раду».

Перший модуль був спрямований на *когнітивне осмислення явища стресу та екстремального стресу* і передбачав інформування про симптоми, які є при цьому нормальними. Існує чимало доказів того, що неадекватні оцінки свого стану після травми і травматичного стресу, пов'язані з когнітивними схемами переживання провини і сорому [Gilbert, 1994], здатні призводити до психопатології, а психоосвіта може допомогти виправити ці думки і цим самим сприяти адаптації. Ще одним завданням цього блоку було зорієнтувати потерпілого, куди він міг би звернутися по подальшу допомогу.

Особливо цінним, за відгуками учасників груп, було те, що хтось «давав» їм простір: вислуховував їхні розповіді про внутрішню

напруженість у професійній діяльності, унормовував реакції агресії та почуття безнадії. Важливим результатом роботи було когнітивне зростання в контексті розуміння природи гніву та агресії і нормальності такої реакції, коли порушуються особисті межі людини. З практичного боку заняття виявилось корисним ще й з огляду на вияв традиційних для травми симптомів – недовірливості, сплесків почуття провини, емоцій гніву, реакцій аутоагресії, і розуміння їх як симптомів спогадів, що є «еквівалентами пам'яті» [Fisher 1999]. Така емоційна трансформація може допомогти розвинути почуття більшого контролю над переліченими симптомами, тобто може додати стабілізації.

Другий модуль був спрямований на те, щоб *надати стислі і практичні рекомендації: як можна допомагати собі в разі різних стресових реакцій* (паніка, високий рівень стресу, плач, ступор, агресивна реакція) і як допомагати людям, що поруч, якщо в них спостерігаються схожі реакції; що може допомогти у випадку організаційного стресу; як піклуватися про особисті межі в робочій ситуації; що робити, коли є професійне вигорання [Циганенко, 2017a].

Третій модуль містив *базові техніки саморегуляції*, давав змогу опанувати, зокрема, навички заземлення і центрування. Мається на увазі регуляція диханням (для розслаблення та активізації); зняття м'язових затисків (розслаблення за Джекобсоном); відпрацювання технік психологічної пружності (віддзеркалення емоцій, потреб інших людей, використання техніки ненасильницького спілкування); застосування арт-терапевтичних методик інвентаризації місць відпочинку (зображення олівцями на папері «Безпечного місця»).

Використання модульного підходу дало змогу модифікувати заняття відповідно до запитів учасників, зробити такі заняття гнучкими і розрахованими на різну кількість учасників (у нашому випадку від 6 до 100 осіб; тривалість – від 1,5 години до дво-триденного заняття по 5-6 год. на день). Зрозуміло, що кожне заняття слід розпочинати з розминки, під час якої формуються запит та інтерес до теми. Вона може тривати від 5 до 15 хв., містити як вправи на «розігрів», так і групове обговорення тематики заняття. На основному етапі опрацьовується психоосвітній блок, виконуються вправи на

засвоєння матеріалу та розігруються запропоновані «кейси»¹⁰. Можна запропонувати учасникам згадати випадки з власного життя, пов'язані зі стресовим реагуванням, які можна обговорити в мікрогрупах та відпрацювати відтак нові методики самопомоги. Наприкінці заняття доцільно проаналізувати найбільш характерні стресори, пригадати дезадаптивні та адаптивні способи реагування.

Досвід показав, що такий модульний підхід є досить продуктивним. Він не лише сприяє «вентиляції» переживань («послухати»), а й дає змогу практикувати релаксаційні техніки для розширення можливостей керувати своїм настроєм і самопочуттям. Ще одна перевага модульного підходу – це можливість бути гнучким, подаючи матеріал, оскільки часто-густо часу для тренінгу явно бракує, а є лише година-півтори для короткої психоосвіти і практики. Практичне заняття дає учасникам простір для побудови безпечного контакту, особливо коли інша людина (в даному випадку тренер) може запропонувати щось незвичне, що формує навички самотурботи.

Отже, узагальнюючи результати *методично-тренінгового напрямку*, можемо зробити *висновок*, що суттєвих відмінностей у стратегіях подолання стресу жінками з різних регіонів України не виявлено. І хоч цей висновок зроблено на підставі пілотного дослідження, проте ми цілком допускаємо, що на вибір стратегій реагування на стрес, можливо, впливає не так місце проживання, як інші соціальні чи особистісні чинники, передусім досвід стресового копінгю, що був перейнятий від батьків, у школі чи в ході індивідуального життя. Вибір може зумовлюватися також традиціями здобування підтримки – спиратися на себе, найближче оточення чи на соціум у цілому.

Поряд з індивідуальними методиками довела свою ефективність групова робота з регуляції стресової напруженості, технологічною основою якої стали психоосвітні модулі. Ці модулі передбачали навчання дорослих та виконання ними практичних вправ на опанування способів саморегуляції стресу, що передбачало групове обговорення способів переосмислення травматичного досвіду. Основна цінність такої роботи полягає в можливості пом'якшувати труднощі адаптації до нової соціальної ситуації, об'єднувати зусилля з іншими людьми для подолання стресу.

¹⁰ Їх варто розробити заздалегідь, зібравши відповідну тематику.

ПІСЛЯМОВА

Основним здобутком колективного дослідження стала низка наукових концепцій, які можуть лягти в основу соціально-психологічної теорії групової взаємодії суб'єктів освітнього процесу – теорії, що висвітлює закономірності функціонування групового свідомого і несвідомого в малих групах як чинників міжгрупової та внутрішньогрупової взаємодії.

Важливість нашого дослідження визначається не лише науковою, сподіваємося, цінністю, а й можливістю застосування отриманих результатів на практиці – у роботі з різноманітними групами. Це дасть змогу оптимізувати групову взаємодію та соціально-психологічний клімат у малих групах, які належать до освітнього середовища, – навчальних класів, педагогічних колективах, сім'ях, психотерапевтичних і тренінгових групах тощо. Результати науково-дослідної роботи можуть бути використані в практиці управління освітньою галуззю та для підготовки практичних психологів і соціальних працівників.

Серед перспективних наукових намірів і цілей авторського колективу – дослідження в таких галузях сучасної психологічної науки, як соціальна генетика (трансгенераційна психологія і психотерапія); соціальна пам'ять (і похідна від неї національна пам'ять); соціальна психіка (групово свідомість і групове несвідоме); соціальні суб'єкти (аналог понять «особистість» або «індивід»); ментальність, або менталітет, як психологічна (а не соціологічна) характеристика групи. Сподіваємося, що ця монографія та інші публікації членів нашого авторського колективу з означеної проблематики (у тому числі й ті, що плануються в майбутньому) викличуть інтерес у науково-педагогічної громадськості, а наукові результати вивчення групової взаємодії в малих групах сприятимуть розвитку цих ідей і розширенню їхнього теоретичного та прикладного застосування.

І насамкінець. Автори готові до критичних зауважень, плідних дискусій і творчої співпраці з усіма тими, хто цікавиться даною темою наукових досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие : социально-психологические проблемы / В. С. Агеев. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 240 с.

Активізація когнітивних процесів у спілкуванні : метод. посіб. / [В. П. Казміренко, З. Ф. Сіверс, В. М. Духневич та ін.] ; за ред. В. П. Казміренка. – К. : Міленіум, 2011. – 268 с.

Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

Анцупов А. Я. Конфликтология : учеб. для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 507 с.

Асмолов А. Г. Принципы организации памяти человека / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1985. – 104 с.

Ахвердова О. А. Практикум по социальной психологии : учеб. пособие / Ахвердова О. А., Гюлушанян К. С., Коленкина В. В. – М. : Сфера, 2006. – 336 с.

Березина Т. Н. Многомерная психика. Внутренний мир личности / Т. Н. Березина. – М. : PER SE, 2001. – 319 с.

Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы : пер. с англ. / Э. Берн. – М. : Прогресс, 1988. – 400 с.

Бион У. Р. Научение через опыт переживания : пер. с англ. / У. Р. Бион. – М. : Когито-Центр, 2008. – 128 с.

Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.

Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М. : Педагогика, 1983. – 346 с.

Борышевский М. И. Развитие саморегуляции поведения школьников : автореф. дис. на соискание учен. степени д-ра пед. наук : спец. 19.00.07 «Пед. психология» / М. И. Борышевский. – К., 1992. – 26 с.

Бреусенко-Кузнецов А. А. О совместном сочинении сказки как вербальной технике в пространстве арт-терапии / А. А. Бреусенко-Кузнецов // Простір арт-терапії: можливості та перспективи. – К. : КИТ, 2005. – С. 16–32.

Бреусенко-Кузнецов А. А. К Марсу через форточку: углубленный анализ совместной сказки / А. А. Бреусенко-Кузнецов // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут».

Серія : Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т України «КПІ». – К. : Політехніка, 2009. – № 1 (25). – С. 61–69.

Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов ; отв. ред. С. Б. Крымский. – К. : Наук. думка, 1989. – 200 с.

Бусыгина Н. П. Параллельный процесс в супервизии: история понятия и объяснительные модели / Н. П. Бусыгина, А. И. Силкин // Консультативная психология и психотерапия. – 2015. – № 5. – С. 182–204.

Буяльська Т. Б. Робота кураторів академічних груп у ВНЗ [Електронний ресурс] / Т. Б. Буяльська, М. Д. Прищак, Л. А. Мацко. – Режим доступу : http://posibnyku.vntu.edu.ua/r_k/index.html

Васильченко О.М. Україна в пошуках ідентичностей: соціально-політичні та соціокультурні виклики [Електронний ресурс] / О. М. Васильченко // Особистість в умовах кризових викликів сучасності : матеріали методол. семінару НАПН України (24 берез. 2016 р.). – К., 2016. – С. 374–383. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/704987/>

Васютинський В. О. Індивідуальні і колективні стратегії адаптації мешканців міських громад до життя в період воєнного конфлікту / В. О. Васютинський // Проблеми політичної психології : зб. наук. праць / Асоц. політ. психологів України, Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2017. – Вип. 5 (19). – С. 43–52.

Васютинський В. Інтеракційна психологія влади / Вадим Васютинський. – К., 2005. – 492 с.

Васютинський В. О. Психологічні аспекти ціннісного порозуміння українців в умовах воєнного конфлікту / В. О. Васютинський // Проблеми політичної психології : зб. наук. праць / Асоц. політ. психологів України, Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2016. – Вип. 4 (18). – С. 3–14.

Вачков И. В. Введение в сказкотерапию, или Избушка, избушка, повернись ко мне передом... / И. В. Вачков – М. : Генезис, 2011. – 288 с.

Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / И. В. Вачков – М. : Ось-89, 1999. – 176 с.

Вебстер Р. Воспоминания о прошлых жизнях: Практическое руководство по психотехнике / Р. Вебстер. – К. : София ; М. : ИД «София», 2003. – 256 с.

Вердербер Р. Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. – 320 с.

Витакер Д. С. Группы как инструмент психологической помощи : пер. с англ. / Д. С. Витакер. – М. : Независ. фирма «Класс», 2006. – 432 с.

Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.

Войтко В. И. Личностно-ролевой подход к построению учебно-воспитательного процесса / В. И. Войтко // Вопросы психологии. – 1981. – № 3. – С. 69–78.

Воскобойников А. Э. Бессознательное и сознательное в единении и на миру [Электронный ресурс] / А. Э. Воскобойников. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/bessoznatelnoe-i-soznatelnoe-v-uedinenii-i-na-miru>

Гальперин В. М. Микроэкономика : в 2-х т. / В. М. Гальперин, С. М. Игнатъев, В. И. Моргунов ; общ. ред. В. М. Гальперина. – СПб. : Экономическая школа, 1999. – Т. 2. – 498 с.

Гамезо М. В. Атлас по психологии / М. В. Гамезо, И. А. Домашенко. – М. : Просвещение, 1986. – 272 с.

Гиппенрейтер Ю. Б. Неосознаваемые процессы / Ю. Б. Гиппенрейтер // Введение в общую психологию. Курс лекций. – М. : Изд-во Моск. Ун-та, 1988. – С. 64–94.

Горбунова В. В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.

Горностай П. П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.

Горностай П. П. Психологія рольової самореалізації особистості : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Горностай Павло Петрович. – К., 2009. – 32 с.

Горностай П. Социальные конфликты и групповая идентичность / Павел Горностай // Соціально-психологічні особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери: соціальні виміри сучасності. – Київ-Мелітополь, 2014. – С. 40–45.

Грановская Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – 2-е изд. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1988. – 560 с.

Гриффин Э. Коммуникации: теории и практики / Э. Гриффин. – Харьков : Гуманитар. центр, 2015. – 686 с.

Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 544 с.

Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 142–147.

Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2002. – 472 с.

Десев Л. Психология малых групп / Л. Десев. – М. : Прогресс, 1979. – 208 с.

Диагностика в арт-терапии: метод «Мандала» / под ред. А. И. Копытина. – 2-е изд., испр. – М. : Психотерапия, 2009. – 144 с.

Динамічні процеси в малій групі: соціально-психологічний вимір освітнього середовища : [монографія] / [П. П. Горностай, О. Л. Вознесенська, І. В. Грибенко та ін.]; за наук. ред. П. П. Горностая. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 190 с.

Донченко Е. А. Психофракталы. Метапрограммы людей и социальных групп / Е. А. Донченко // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2010. – № 2. – С. 52–60.

Донченко Е. А. Фрактальная психология (Доглубинные основания индивидуальной и социальной жизни) / Е. А. Донченко. – К. : Знання, 2005. – 323 с.

Доповідь УВКПЛ щодо ситуації з правами людини в Україні за період з 16 серпня до 15 листопада 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://notorture.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/UARreport20th_UKR_ONCHR-16.08.-15.11.17.pdf

Духновский С. В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум / С. В. Духновский. – СПб. : Речь, 2010. – 141 с.

Емельянов Е. Н. Психология бизнеса / Е. Н. Емельянов, С. Е. Поварнищина. – М. : Армада, 1998. – 511 с.

Ермоленко А. Военный психолог, полковник Олег Скрипкин: украинское общество погружается в свой «вьетнамский синдром» [Электронный ресурс] / А. Ермоленко, Д. Кузьмин. – Режим доступа : <https://ukranews.com/interview/1675-oleg-skrypkin-ukraynskoe-obshhestvo-pogruzhaetsya-v-svoy-vietnamskiy-syndrom>

Журавлев А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30, № 5. – С. 72–80.

Засади когнітивної психології спілкування : [монографія] / [В. П. Казміренко, В. М. Духневич, О. Ю. Осадько та ін.]; за наук. ред. В. П. Казміренка. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 390 с.

Зиммель Г. Избранные работы / Г. Зиммель. – К. : Ника-Центр, 2006. – 440 с.

Зинкевич-Евстегнеева Т. Д. Практикум по сказкотерапии / Т. Д. Зинкевич-Евстегнеева. – СПб. : Речь, 2000. – 310 с.

Зинченко В. П. Миры сознания и структура сознания / В. П. Зинченко // Вопросы психологии. – 1991. – № 2. – С. 15–36.

Зинченко В. П. Установка и деятельность: нужна ли парадигма? / В. П. Зинченко // Бессознательное: природа, функции, методы исследования : кол. моногр. : в 4 т. / ред. А. С. Прангишвили, А. Е. Шерозия, Ф. В. Бассин. – Тбилиси : Мецниереба, 1978–1985. – Т. 1.

Іваненко Ю. В. Соціально-психологічні засади вибору тренінгових технологій у вирішенні соціальної проблеми / Ю. В. Іваненко // Актуальні проблеми психології. Т. 7. Екологічна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2008. – Вип. 15. – С. 101–104.

Казміренко В. П. Активізація когнітивних процесів взаєморозуміння засобами організації діалогу / В. П. Казміренко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2012. – Вип. 30 (33). – С. 181–193.

Калошина Т. Ю. Арт-терапія : метод. рек. / Т. Ю. Калошина. – М. : Изд-во Ин-та терапии, 2001. – 76 с.

Келлерман П. Ф. Социодрама / П. Ф. Келлерман // Психодрама и современная психотерапия. – 2004. – № 4. – С. 7–21.

Кирпичник А. Г. Проблемы динамики коллективообразования в первичных коллективах старших школьников / А. Г. Кирпичник // Психология воспитания в первичном коллективе : межвуз. сб. науч. тр. – Ярославль, 1980. – Вып. № 58. – С. 39–58.

Кляйн М. Детский психоанализ : пер. с нем. / М. Кляйн. – М. : Ин-т Общегуманитар. Исслед., 2010. – 160 с.

Козер Л. Функции социального конфликта / Л. Козер ; пер. с англ. О. А. Назаровой. – М. : Идея-Пресс; Дом интеллектуал. книги, 2000. – 208 с.

Коломинский Я. Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломинский. – М. : АСТ, 2010. – 448 с.

Кондратьев М. Ю. Социально-психологические особенности взаимосвязи самооценки и личностно-ролевой взаимопредставленности студентов / М. Ю. Кондратьев, Е. В. Емельянова // Социальная психология и общество. – 2011. – № 1. – С. 56–73.

Коробанова О. Л. Малюнок групи: перспективи взаємин / О. Л. Коробанова // Простір арт-терапії : зб. наук. праць. – К., 2015. – Вип. 2 (18). – С. 52–61.

Коробанова О. Л. Особливості рольової комунікації в новостворених групах / О. Л. Коробанова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2017. – С. 145–159.

Коробанова О. Л. Психологічні особливості очікувань та настановлень щодо групової взаємодії членів новостворених груп / О. Л. Коробанова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2016а. – Вип. 37 (40). – С. 136–149.

Коробанова О. Л. Рольове спілкування членів малої групи з різним статусом / О. Л. Коробанова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2011. – Вип. 27 (30). – С. 41–49.

Коробанова О. Л. Рольові аспекти групової взаємодії в умовах сучасності [Електронний ресурс] / О. Л. Коробанова // Особистість в умовах кризових викликів сучасності : матеріали методол. семінару НАПН України (24 берез. 2016 р.). – К., 2016б. – С. 306–315. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/704987/>

Коробка Л. М. Суб'єктивне благополуччя особи в контексті проблеми адаптації до умов і наслідків воєнного конфлікту [Електронний ресурс] / Л. М. Коробка ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, ф-т психології. – Луцьк, 2016. – С. 207–213. – Режим доступу : http://lib.iitta.gov.ua/705074/2/Коробка_Стаття_Луцьк.pdf

Котелевцев Н. А. Социально-психологические факторы и условия становления субъектности группы [Электронный ресурс] / Н. А. Котелевцев // Дискуссия. Педагогика и психология : политемат. журн. науч. публ. – 2013. – Вып. № 10 (40), ноябрь. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/v/sotsialno-psihologicheskie-factory-i-usloviya-stanovleniya-subektnosti-gruppy>

Кричевский Р.Л. Психология руководства и лидерства в спорте / Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак. – М. : Изд-во МГУ, 1985. – 223 с.

Крылов В. Ю. Методологические и теоретические проблемы математической психологии / В. Ю. Крылов. – М. : Янус-К, 2000. – 376 с.

Кули Ч. Человеческая природа и социальный порядок / Ч. Кули. – М. : Идея-Пресс, 2000. – 320 с.

Кухарук О. Соціально-психологічна модель конфліктної взаємодії ветеранів і цивільного населення в умовах гібридної війни / О. Кухарук // Психологічні науки: проблеми і здобутки : зб. наук. статей Київ. міжнар. ун-ту й Ін-ту соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2017. – Вип. 5 (19). – С. 123–134.

Кэмпбелл Д. Т. Социальные диспозиции индивида и их групповая функциональность: эволюционный аспект / Д. Т. Кэмпбелл // Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М. : Наука, 1997. – С. 76–102.

Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / К. Левин ; сост., пер. с нем. и англ. яз. и науч. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой. – М. : Смысл, 2001. – 576 с.

Левин К. Теория поля в социальных науках : пер. с англ. / К. Левин. – СПб. : Речь, 2000. – 368 с.

Леонард Д. Как заставить работать коллективный мозг компании / Дороти Леонард, Сьюзен Строс // Креативное мышление в бизнесе / пер. с англ. Н. Скворцовой. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 64–91.

Леонов Б. Д. Соціальні конфлікти та їх роль у детермінації терористичної діяльності / Б. Д. Леонов // Інформація і право. – 2012. – № 3. – С. 164–168.

Леонтьев Д. А. Становление саморегуляции как основа психологического развития: эволюционный аспект // Субъект и личность в психологии саморегуляции / под ред. В. И. Моросановой. – М. : ПИ РАО; Ставрополь : СевКавГТУ, 2007. – С. 68–84.

Ломаева М. В. Ролевое взаимодействие как средство воспитания профессиональной направленности будущего учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01, 13.00.08; Урал. гос. пед. ун-т. / Ломаева Марина Валентиновна. – Екатеринбург, 2003. – 21 с.

Майерс Д. Социальная психология / Дэвид Майерс. – СПб. : Питер, 1997. – 688 с.

Майерс Д. Социальная психология: Интенсивный курс : пер. с англ. / Дэвид Майерс. – 4-е междунар. изд. – СПб.; М. : Прайм-Еврознак ; Олма-Пресс, 2004. – 510 с.

Мак-Кензи Р. Исследование неслучайных событий взаимодействия в малых группах / Р. Мак-Кензи // Конгресс по бессознательному. Бессознательное: природа, функции, методы исследования : кол. моногр. : в 4 т. / ред. А. С. Прангишвили, А. Е. Шерозия, Ф. В. Бассин. – Тбилиси : Мецниереба, 1978–1985. – Т. 1.

Максименко С. Д. Психологія життєвої сили особистості / С. Д. Максименко // Медична психологія: здобутки, розвиток та перспективи : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (22-24 жовт. 2015 р.) – К., 2015. – С. 3–9.

Марисова Л. Г. Студенческий коллектив: основы формирования и деятельности / Л. Г. Марисова. – К. : Вища шк., 1985. – 54 с.

Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.

Матьяш О. И. Межличностная коммуникация: теория и жизнь / О. И. Матьяш, В. М. Погольша, Н. В. Казаринова, С. А. Биби, Ж. В. Зарицкая ; под науч. ред. О. И. Матьяш. – СПб. : Речь, 2011. – 560 с.

Мединська Ю. Я. Колективне несвідоме як глибинна детермінанта етнічного менталітету : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Ю. Я. Мединська. – Тернопіль, 2004. – 24 с.

Медіа про конфлікти: Огляд результатів комплексного соціологічного дослідження, проведеного у серпні-вересні 2015 р. агенцією соціологічних досліджень «Фама» щодо ролі ЗМІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://journalism.ucu.edu.ua/navchannya/zhurnalistika/media-pro-konflikti/>

Межличностное восприятие в группе / под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. – М. : Изд-во МГУ, 1981. – 295 с.

Мелибруда Е. Я – ты – мы. Психологические возможности улучшения общения / Ежи Мелибруда. – М. : Прогресс, 1986. – 256 с.

Мерман Э. Коммуникация и коммуникабельность. Практические рекомендации для открытой коммуникации / Э. Мерман. – Харьков : Гуманитар. центр, 2016. – 260 с.

Методы социальной психологии / Н. С. Минаева, Д. В. Пивоваров, Э. Л. Боднар и др. ; под общ. ред. Н. С. Минаевой. – М. : Академ. проект, 2007. – 351 с.

Методы социально-психологического исследования : учеб.-метод. пособие для студ. 4 курса д/о и 5 курса в /о ф-та философии и психологии (отд. психологии) / сост. В. А. Штроо. – Воронеж, 2003. – 66 с.

Морено Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе : пер. с англ. / Я. Л. Морено. – М. : Академ. проект, 2001. – 384 с.

Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс / Серж Московичи. – М. : Академ. проект, 2011. – 396 с.

Мудрик А. В. О воспитании старшеклассников: Книга для классных руководителей / А. В. Мудрик. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Просвещение, 1981. – 176 с.

М'ясоїд П. А. Курс загальної психології : підручник : у 2 т. – К. : Алерта, 2012. – Т. 1. – 496 с.

Наговицын А. Е. Символия: От философских теорий до практики сказкотерапии / А. Е. Наговицын, В. И. Пономарева – М. : Генезис, 2014. – 304 с.

Назаревич В. В. Креативные картинки для создания историй «Срео» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.facebook.com/media/set/?set=oa.832493230196972&type=3>

Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях : [монографія] / М. І. Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.

Нартова-Бочавер С. К. Психологическое пространство личности : монография / С. К. Нартова-Бочавер. – М. : Прометей, 2005. – 312 с.

Никоненко Л. В. До питання функціонування групового несвідомого: гіпотези та перспективи дослідження / Л. В. Никоненко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2008. – Вип. 21 (24). – С. 35–46.

Ніконова О. Ю. Соціально-психологічні ознаки співзалежної особистості: гендерний аспект : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Ніконова Олена Юріївна; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2012. – 218 с.

Оксамитна С. М. Гендерні ролі та стереотипи / С. М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К. : К.І.С., 2004. – С. 157–181.

Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера. – Oxford : Penguin Non-Classical, 2002. – 864.

Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2005. – 446 с.

Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. Кн. 2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Либідь, 2006. – 560 с.

Основи соціальної психології: навч. посіб. / О. А. Донченко, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін.; за ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – 496 с.

Основи фрактальної психології: Проект психоекологічного оновлення / за ред. О. А. Донченко. – К. : Міленіум, 2006. – 472 с.

Павлов В. И. К проблеме психологии консонанса в музыкально-игровой деятельности юношеской группы / В. И. Павлов // Социально-психологические проблемы первичного коллектива (школьники – члены

УПБ, студенти, учащиеся ПТУ) : межвуз. сб. науч. тр. – Ярославль, 1982. – С. 28–31.

Павлов В. И. Психологический анализ условий образования консонанса в музыкальной деятельности / В. И. Павлов // Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе : межвуз. сб. науч. тр. – Ярославль, 1984.

Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс, В. Чеснокова. – М. : Академ. проект, 2000. – 800 с.

Перера С. Б. Комплекс козла отпущения. Миф и психология коллективной Тени / Сильвия Бринтон Перера ; пер. с англ. В. Мершавки и А. Телицыной. – М. : Независ. фирма «Класс», 2009. – 160 с.

Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.

Петровский А. В. Популярные беседы о психологии / А. В. Петровский. – М. : Педагогика, 1983. – 224 с.

Плетка О. Т. Казка як відображення внутрішньої символіки клієнта / О. Т. Плетка // Простір арт-терапії: міф, метафора, символ : матеріали V міждисциплін. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (м. Київ, 28 лют. – 1 берез. 2008 р.). – К., 2008. – С. 33–35.

Подольак Л. Г. Психологія вищої школи : навч. посіб. для магістр. та асп. / Л. Г. Подольак, В. І. Юрченко. – К. : Філ-студія, 2006. – 320 с.

Процеси ідентифікації особистості в малій групі: досвід теоретичного та емпіричного дослідження : практич. посіб. / П. П. Горностай, Г. В. Циганенко, Л. Г. Чорна, І. В. Грибенко, В. В. Покладова, О. Т. Плетка, О. В. Скрипник ; за ред. П. П. Горностая. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 106 с.

Прыгунов П. Я. Практикум по психологии ролевого поведения (для сотрудников правоохранительных органов) / П. Я. Прыгунов. – М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : Модэк, 2003. – 256 с.

Психологія групової ідентичності: закономірності становлення : [монографія] / [П. П. Горностай, О. А. Ліщинська, Л. Г. Чорна та ін.] ; за наук. ред. П. П. Горностая. – К. : Міленіум, 2014. – 252 с.

Психодрама: вдохновение и техника / под ред. П. Холмса и М. Карп ; пер. с англ. В. К. Мершавки и Г. М. Ченцовой. – М. : Независ. фирма «Класс», 2000. – 288 с.

Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой. – М. : ПЕР СЭ, 2002. – 368 с.

Робер М.-А. Психология индивида и группы : пер. с фр. / М.-А. Робер, Ф. Тильман. – М. : Прогресс, 1988. – 256 с.

Робертс Б. Приховані наслідки конфлікту. Проблеми психічного здоров'я та доступ до послуг серед внутрішньо переміщених осіб в Україні [Електронний ресурс] / Б. Робертс, Н. Махашвілі, Д. Джавахішвілі. – Режим доступу : <http://www.international-alert.org/publications/hidden-burdens-of-conflict-uk>

Рогов Е. И. Общая психология: Курс лекций / Е. И. Рогов. – М. : Владос, 2002. – 448 с.

Рождественский Д. С. Пограничная личность / Д. С. Рождественский. – СПб. : Б&К, 2006. – 160 с.

Росс Л. Человек и ситуация: Перспективы социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбет ; пер. с англ. В. В. Румынского под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 429 с.

Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М. : Прогресс, 1993. – 458 с.

Рыжонкин Ю. Я. Методика измерения коммуникативной дистанции / А. Н. Андреев, М. О. Мдивани, Ю. Я. Рыжонкин // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 159–161.

Рылкина А.П. Конкуренция и конфликт: их статус в политической культуре современного российского общества / А. П. Рылкина // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. – 2010. – Вып.16. – №19 (90). – С. 224–230.

Сакович Н. А. Диалоги на Аидовом пороге. Сказкотерапия в профилактике и коррекции суицидального поведения подростков / Н. А. Сакович – М. : Генезис, 2012. – 288 с.

Саркісова О. Ю. Групова взаємодія як умова ефективної професійної підготовки майбутніх викладачів економіки : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. Ю. Саркісова. – К., 2013. – 23 с.

Семечкин Н. И. Психология малых групп / Н. И. Семечкин. – Владивосток, 2005. – 117 с.

Сидоренков А. В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория : монография / А. В. Сидоренков. – Ростов-на-Дону : Изд-во ЮФУ, 2010. – 272 с.

Сидоренков А. В. Социально-психологические теории малой группы / А. В. Сидоренков, Н. А. Захарченко, И. И. Сидоренкова. – М. : Вузовская кн., 2011. – 174 с.

Слюсаревський М. М. «Ми» і «Я» в сучасному світі: Вибрані твори. – К. : Міленіум, 2009. – 340 с.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов : в 2 т. Т. 1: Кн. 1–3 / А. Смит. – М. : Наука, 1993. – 569 с.

Сміт Е. Національна ідентичність / Ентоні Сміт. – К. : Основи, 1994. – 224 с.

Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество : пер. с англ. / Питирим Сорокин; общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов. – М. : Политиздат, 1992. – 544 с.

Соціологія : підручник / М. П. Требін, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін. ; за ред. М. П. Требіна. – Харків : Право, 2010. – 224 с.

Стефаненко Т. Г. Этнопсихология / Т. Г. Стефаненко ; Ин-т психологии РАН. – М. : Академический проект, 1999. – 320 с.

Стишенок И. В. Сказкотерапия для решения личных проблем / И. В. Стишенок – СПб. : Речь ; М. : Сфера, 2010. – 141 с.

Сушков И. Р. Психология взаимоотношений / И. Р. Сушков. – М. : Академ. проект; Ин-т психологии РАН; Екатеринбург : Деловая Книга, 1999. – 448 с.

Татенко В. А. Психология в субъектном измерении : монография / В. А. Татенко. – К. : Просвіта, 1996. – 404 с.

Теория семейных систем Мюррея Боуэна. Основные понятия, методы и клиническая практика / под ред. К. Бейкер и А. Я. Варги. – М. : Когито-Центр, 2005. – 496 с.

Тест Кеттелла: детский вариант. (Адаптирован Э. М. Александровской). 12 ФЛО-120. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vsetesti.ru/360/>

Тест «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модификация Т. В. Румянцевой) [Электронный ресурс] / Т. В. Румянцева // Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. – СПб., 2006. – С. 82–103. – Режим доступа : <http://vsetesti.ru>

Тестотека. Каталог [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://brainmod.ru/tests/catalog>

Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека [Електронний ресурс] / Т. М. Титаренко, Т. О. Ларіна. – 2009. – Режим доступу : http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf

Титаренко Т. М. Стратегії сприяння посттравматичному зростанню особистості / Т. М. Титаренко // Психологічні науки: проблеми і здобутки :

зб. наук. статей Київ. міжнар. ун-ту й Ін-ту соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2017. – С. 217–232.

Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : навч. посіб. / Т. М. Титаренко. – 2-ге вид. – К. : Каравела, 2013. – 372 с.

Ткалич М. Г. Дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію / М. Г. Ткалич // Проблеми сучасної психології. – Кам'янець-Подільський, 2013. – Вип. 22. – С. 551–565.

Тоба М. В. Соціально-психологічні особливості виникнення і функціонування норм в студентських групах : дис. ... д-ра психол. наук / М. В. Тоба. – К., 2012. – 217 с.

Трейси К. Повседневный разговор. Строение и отражение идентичности : пер.с англ. / К. Трейси, Дж. Роблз. – Харьков : Гуманитар. центр, 2015. – 448 с.

Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2005. – 490 с.

Фрейд З. Психология бессознательного : сб. произв. / Зигмунд Фрейд. – М. : Просвещение, 1990. – 448 с.

Фрейд З. Я и Оно : [сочинения] / Зигмунд Фрейд. – М. : Эксмо ; Харьков : Фолио, 2007. – 864 с.

Фрейд З. Я и Оно / З. Фрейд // Хрестоматия по истории психологии / под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М. : Изд-во МГУ, 1980. – С. 184–188.

Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Эрих Фромм ; пер. с англ. Э. М. Телятникова, Т. В. Панфилова. – Минск : Попурри, 1999. – 624 с.

Фулоп М. Здоровая конкуренция [Электронный ресурс] / М. Фулоп. – Режим доступа : <http://www.psychologies.ru/observers/marta-fulop/ article/29218/>

Циба В. Т. Системна соціальна психологія : навч. посіб. / В. Т. Циба. – К. : Центр навч. літ., 2006. – 328 с.

Циганенко Г. Бойовий стрес та навички першої психологічної допомоги: пам'ятка для бійця : практ. посіб. / Г. В. Циганенко. – К., 2016а. – 32 с.

Циганенко Г. Навіки живі в пам'яті: пугівник для сімей, які втратили своїх рідних : практ. посіб. / Г. Циганенко, Р. П'яста, А. Чмир. – Львів, 2017. – 88 с.

Циганенко Г. В. Навчання групових форм і технік психологічної самодопомоги профілактики вторинної травматизації у психологів та соціальних працівників / Г. В. Циганенко // *Методи групової роботи в системі освіти : метод. рек. ; за ред. П. П. Горностая ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології.* – К. : Міленіум, 2017а. – С. 26–35.

Циганенко Г. Причини професійного вигорання в діяльності державного службовця та методики його профілактики. Спілкування з іншими: навички ефективної комунікації. Особливості конфліктів, що виникають між громадянами і представниками державних структур. Способи їх врегулювання / Г. Циганенко // *Захист прав внутрішньо переміщених осіб : метод. матеріали з питань соціального захисту ВПО : практ. посіб. / В. Вершиніна, Д. Коростельов, Н. Кривошеєва, Г. Циганенко.* – К. : SSS; М-во соц. політики України, 2017.

Циганенко Г. В. Про особливості роботи психолога з професійними групами на війні в Україні (район АТО): постравматичні техніки саморегуляції [Електронний ресурс] / Г. В. Циганенко // *Academia.edu.* – 2016б. – Режим доступу : <http://tinyurl.com/zon2b94>.

Циганенко Г. В. Пружність та стосунки з іншими. Техніки саморегуляції / Г. Циганенко, О. Вознесенська, О. Масик // *Ми пережили: техніки відновлення для сімей, військових, цивільних та дітей : практ. посіб. для внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих та їхніх сімей / Психологічна кризова служба ГО «УАФПНПП», Посольство Сполученого королівства Великої Британії та Північної Ірландії в Україні ; [авт.-уклад. Г. Циганенко, О. Масик, О. Григор'єва та ін.] ; за наук. ред. Г. Циганенко.* – К. : Логос, 2016. – С. 145–198.

Циганенко Г. В. Психологічна стійкість у шкільному колективі. Як її підтримувати / Г. В. Циганенко, Ю. Д. Гундєртайло // *Психолог.* – 2017. – № 5-6 (605-606). – С. 68–69.

Циганенко Г. В. Психологічні засоби відновлення внутрішньої рівноваги у практиці педагогічного колективу / Г. В. Циганенко // *Психолого-педагогічне забезпечення соціально-психологічного клімату в колективі : навч.-метод. комплекс спецкурсу / за ред. П. П. Горностая ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології.* – К. : Міленіум, 2017б. – С. 32–33.

Циганенко Г. В. Соціально-психологічне осмислення конфліктів між цивільними і військовими у ході групової взаємодії / Г. В. Циганенко, О. Ю. Кухарук // *Проблеми політичної психології : зб. наук праць / Асоц. політ. психологів України, Ін-т соц. та політ. психології НАПН України.* – К. : Міленіум, 2016. – Вип. 4 (18). – С. 24–39.

Циганенко Г. В. Теоретичні підходи до розуміння явищ конкуренції та співпраці в групі / Г. В. Циганенко // *Проблеми політичної психології :*

зб. наук. праць / Асоц. політ. психологів України, Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2014. – Вип. 1 (15). – С. 285–295.

Хеллінгер Б. Порядки любови: как жизнь и любовь удаются вместе : пер. с нем / Б. Хеллінгер. – М. : Ин-т консультирования и системных решений, 2007. – 348 с.

Хомуленко Т. Б. Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу : монографія / Т. Б. Хомуленко, Ю. Г. Падафет, О. В. Скориніна. – Харків : Інжек, 2005. – 272 с.

Хорни К. Невротическая личность нашего времени; самоанализ : пер. с англ. / Карен Хорни. – М. : Прогресс-Универс, 1993. – 480 с.

Хруцкий Е. А. Организация и проведение деловых игр / Е. А. Хруцкий. – М. : Высш. шк., 1991. – 320 с.

Чорна Л. Г. Креативність у процесах рольової взаємодії / Л. Г. Чорна // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2016а. – Вип. 38 (41). – С. 193–203.

Чорна Л. Рольова ідентичність старшокласників : посібник / Лідія Чорна. – К. : Міленіум, 2014. – 128 с.

Чорна Л. Г. Соціометричний статус та рольова взаємодія членів малої групи [Електронний ресурс] / Л. Г. Чорна // Особистість в умовах кризових викликів сучасності : матеріали методол. семінару НАПН України (24 берез. 2016 р.). – К., 2016б. – С. 619–629. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/704987/>

Шахова Т. С. Эмоциональный ритм лагерной смены и возможности его прогнозирования / Т. С. Шахова, С. К. Учайкина, Т. Ю. Бильгильдеева // Воспитание старшеклассников во временном комсомольском коллективе : межвуз. сб. науч. тр. – Кострома, 1989. – С. 35–42.

Шефер Б. Социальная идентичность и групповое сознание / Б. Шефер, Б. Шледер // Психологический журнал. – 1993. – Т. 1, № 1. – С. 34–56.

Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани ; пер. с англ. В. Б. Ольшанского. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1999. – 544 с.

Шурхало Д. Чим обурені солдати? [Електронний ресурс] / Д. Шурхало. – Режим доступу : <https://www.radiosvoboda.org/a/27542695.html>

Шутценбергер А. А. Психогенеалогия: Как излечить семейные раны и обрести себя : пер. с фр. / А. А. Шутценбергер. – М. : Психотерапия, 2010. – 224 с.

Шутценбергер А. А. Синдром предков. Трансгенерационные связи, семейные тайны, синдром годовщины, передача травм и практическое использование геносоциограммы : пер. с фр. / А. А. Шутценбергер. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2005. – 240 с.

Юнг К. Архетипи і колективне несвідоме / Карл Гюстав Юнг ; з нім. пер. К. Котюк; наук. ред. укр. Видання О. Фешовець. – Львів : Астролябія, 2012. – 588 с.

Яремчук О. В. Актуалізація етнокультурного міфотворчого потенціалу студентів-гуманітаріїв : навч.-метод. посіб. / О. В. Яремчук. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. – 234 с.

Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції : навч. посіб. / Т. С. Яценко. – К. : Либідь, 1996. – 264 с.

Adediji A. The Politicization of Ethnicity as Source of Conflict: The Nigerian Situation (Globale Gesellschaft und internationale Beziehungen) / A. Adediji. – Berlin : Springer VS, 2016. – 529 p.

Archer D. Violent acts and violent times: a comparative approach to postwar homicide rates / D. Archer, R. Gartner // *American Sociol Review.* – 1976. – Dec. 41(6). – P. 937–963.

Belin S. Vansinnets makt. Parallellprocesser vid arbete med tidigt störda och psykotiska patienter *Natur & Kultur* / S. Belin. – Stockholm, 1993. – 224 s.

Betancourt T. The mental health of children affected by armed conflict: Protective processes and pathways to resilience / T. Betancourt, K. Khan // *International Review of Psychiatry.* – 2008. – Vol. 20. – Is. 3 – P. 317–328.

Blackwell D. The Soldier Matrix in the Group Analytic Study of Political Violence / D. Blackwell // *Group Analysis.* – 2012. – Vol. 48. – Is. 3. – P. 274–291.

Boszormenyi-Nagy I. Invisible Loyalties: Reciprocity in Intergenerational Family Therapy / I. Boszormenyi-Nagy, G. V. Spark. – New York : Brunner/Mazel, U.S.A., 1984. – 408 p.

Brand E. F. A preventative, psychoeducational approach to increase perceived social support / E. F. Brand, B. Lakey, S. Berman // *American journal of community psychology.* – 1995. – Vol. 23 (1) – P. 117–135.

Breton A. Competitive Governments: An Economic Theory of Politics and Public Finance / A. Breton. – New York : Cambridge University Press, 1998. – 404 p.

Bruner J. The perception of people / J. Bruner, & R. Tagiuri // *Handbook of Social Psychology* / Ed. by G. Lindzey. – Vol. 2. – London, 1954. – P. 624–654.

Byles J. M. Psychoanalysis and War: The Superego and Projective Identification [Electronic resource] / J. M. Byles // Article in Journal for the Psychoanalysis of Culture and Society. – Vol. 8 (2). – January 1970. https://www.researchgate.net/publication/232491620_Psychoanalysis_and_War_The_Superego_and_Projective_Identification

Cajvert L. A model for Dealing with Parallel Processes in Supervision / L. Cajvert // Journal of Social Intervention: Theory and Practice. – 2011. – Vol. 20. – Is. 1. – P. 41–56.

Chaiken Sh. Dual Process Theories in Social Psychology / Sh. Chaiken, Y. Trope. – New York : Guilford Press, 1999. – 657 p.

Cohen T. R. Group morality and intergroup relations: cross-cultural and experimental evidence / T. R. Cohen, R. M. Montoya, C. A. Insko // Personality & Social Psychology Bulletin. – 2006. – Vol. 32. – P. 1559–1572.

Cooley Ch. Personal Competition: Its Place in the Social Order and Effect Upon Individuals; With Some Considerations on Success [Electronic resource] / Ch. Cooley // https://brocku.ca/MeadProject/Cooley/Cooley_1899.html

Cramer P. Protecting the self: Defense mechanisms in action / P. Cramer. – New York : Guilford Press, 2006. – 284 p.

Doehrman M. J. G. Parallel processes in supervision and psychotherapy / M. J. G. Doehrman // Bulletin of the Menninger Clinic. – 1976. – Vol. 40 (1). – P. 3–104.

Dual process theory [Electronic resource] / From Wikipedia, the free encyclopedia. – https://en.wikipedia.org/wiki/Dual_process_theory

Evans J. St. B. T. Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition / J. St. B. T. Evans // Annual Review of Psychology. – 2008. – Vol. 59. – P. 255–278.

Family treatment of adult schizophrenic patients: a psycho-educational approach / C. M. Anderson, E. Gerard, G. E. Hogarty, D. J. Reiss // Schizophrenia Bulletin. – 1980. – P. 649–505.

Fessler, D. M. T., Haley, K. J. The strategy of affect: emotions in human cooperation / D. M. T. Fessler, K. J. Haley // In Genetic and cultural evolution of cooperation / ed. P. Hammerstein. – Cambridge, UK : MIT Press, 2003. – P. 7–36.

Festinger L. Informal social communication / L. Festinger Psychological Review. – 1950. – Vol. 57 (5). – P. 271–282.

Fisher J. The work of stabilization in trauma treatment [Electronic resource] / Janina Fisher; Paper presented at The Trauma Center Lecture Series. – 1999. – <http://www.janinafisher.com/pdfs/stabilize.pdf>

Formica M. J. The Me in You: Parallel Process in Psychotherapy. When the client is the mirror [Electronic resource] / M. J. Formica // Psychology Today. – 2009. – <https://www.psychologytoday.com/blog/enlightened-living/200901/the-me-in-you-parallel-process-in-psychotherapy>

Foulkes S. H. Gruppenanalytische Psychotherapie. Der Begründer der Gruppentherapie über die Entwicklungsstationen seiner Methode in Theorie und Praxis / S. H. Foulkes. – Frankfurt : Fischer, 1986. – 264 s.

Friedman R. A Soldier's Matrix: A Group Analytic View of Societies in War / R. Friedman // Group Analysis. – 2015. – Vol. 48. – Is. 3. – P. 239–257.

Furnham A. Lay understandings of the defence mechanisms: The role of personality traits and gender / A. Furnham // Psychology, Health and Medicine. – 2012. – Vol. 17. – P. 723–734.

Garcia S. M. Avishalom Tor and Tyrone M Schiff. The Psychology of Competition: A Social Comparison Perspective / S. M. Garcia // Perspectives on Psychological Science. – 2013. – Vol. 8 (6). – P. 634–650.

Gerostathos A. How Does Addressing Patient's Defenses Help to Repair Alliance Ruptures in Psychodynamic Psychotherapy? [Electronic resource] / A. Gerostathos, Y. de Roten, S. Berney, J.-N. Despland, G. Ambresin. – https://www.academia.edu/13164560/How_Does_Addressing_Patient_s_Defense_s_Help_to_Repair_Alliance_Ruptures_in_Psychodynamic_Psychotherapy

Gilbert P. The phenomenology of shame and guilt: An empirical investigation / P. Gilbert, J. Pehl, S. Allan // British Journal of Medical Psychology. – 1994. – Vol. 67 (1). – P. 23–36.

Greene J. D. Why are VMPFC patients more utilitarian? A dual-process theory of moral judgment explains // Trends in Cognitive Sciences. – 2007. – Vol. 11 (8). – P. 322–323; author reply 323–324.

Grey A. Parallel process as transference-countertransference interaction / A. Grey, J. Fiscalini // Psychoanalytic Psychology. – 1987. – Vol. 4 (2). – P. 131–144.

Grossman D. On Killing: The Psychological Cost of Learning to Kill in War and Society / D. Grossman. – New York, Boston : Back Bay Books, 2009. – 416 p.

Hakeem A. 'Parallel Processes': Observed in the Patient, Therapy and Organization / A. Hakeem // Group Analysis. The International Journal of Group Analysis. – 2010. – Vol. 43. – Is. 4. – P. 523–538.

Inter-Agency Standing Committee (IASC) [Electronic resource] / IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings. – Geneva, 2007. – https://www.unicef.org/protection/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf

Jacobsen C. H. Parallelprocesser i psykoterapi og supervision: teori, forskning og praksis / C. H. Jacobsen. – Aalborg Universitet: Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet. – 2005. – 190 s.

Jobidon M.-E. Role Variability in Self-Organizing Teams Working in Crisis Management / M.-E. Jobidon, I. Turcotte, C. Aubé // Small Group Research. – 2017. – Vol. 48. – Is. 1. – P. 62–92.

Kellermann N. P. F. Transmission of Holocaust Trauma [Electronic resource] / N. P. F. Kellermann; National Israeli Center for Psychosocial Support of Survivors of the Holocaust and the Second Generation. – 2000. – <http://peterfelix.tripod.com/home/trans.htm>

Kelley H. H. The process of causal attribution / H. H. Kelley // American psychologist. – 1973. – Vol. 28 (2). – P. 107–128.

Kramer U. Coping and defence mechanisms: What's the difference? / U. Kramer // Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice. – 2010. – Vol. 83 (2). – P. 207–221.

McCallion M. J. In-Groups and Out-Groups [Electronic resource] / M. J. McCallion // Blackwood Encyclopedia of Sociology. – 2007. – <http://www.sociologyencyclopedia.com/public>

Mendelsohn R. Parallel process and projective identification in psychoanalytic supervision / R. Mendelsohn // Psychoanalytic Review. – 2012. – Vol. 99 (3). – P. 297–314.

Miller G. F. How mate choice shaped human nature: A review of sexual selection and human evolution / G. F. Miller; Ed. C. Crawford & D. Krebs // Handbook of evolutionary psychology: Ideas, issues, and applications. – Lawrence Erlbaum, 1998. – P. 87–129.

Molnos A. (1998): A psychotherapist's harvest / [Electronic resource] / A. Molnos. – <http://fox.klte.hu/~keresofi/psyth/psythtr.html>

Moos R. H. Dispositional and contextual perspectives on coping: toward an integrative framework / R. H. Moos, C. J. Holahan // Journal of Clinical Psychology. – 2003, Dec. – Vol. 59 (12). – P. 387–403.

Moreno J. L. Who shall survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama / J. L. Moreno. – Beacon, N.Y. : Beacon House Inc., 1953. – cxiv; 763 p.

Park R. Competition [Electronic resource] / R. Park, E. Burgess. – <http://media.pfeiffer.edu/Iridener/DSS/Park/COMPCONF.HTML>

Pyszczynski, T. A dual-process model of defense against conscious and unconscious death-related thoughts: An extension of terror management theory / Pyszczynski, T.; Greenberg, J.; Solomon, S. // Psychological Review. – 1999. – Vol. 106 (4). – P. 835–845.

Raven B.H. Cooperation and competition in means-interdependent triads. Bertram H. Raven.; H. Todd Eachus // *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. – Oct 1963. – Vol 67 (4). – P. 307–316.

Report on Preliminary Examination Activities 2017 [Electronic resource] International Criminal Court. – https://www.icc-cpi.int/itemsDocuments/2017-PE-rep/2017-otp-rep-PE_ENG.pdf

Reverson T. Couples Coping with Stress: Emerging Perspectives on Dyadic Coping / T. Revenson, K. Kayser, G. Bodenmann. – Washington, DC : American Psychological Association, 2005. – 209 p.

Rutter M. Resilience reconsidered: Conceptual considerations, empirical findings, and policy implications / M. Rutter // *Handbook of early childhood intervention* / Eds. J. P. Shonkoff, S. J. Meisels editors. second. – New York : Cambridge University Press; 2000. – P. 651–682.

Sachs D. M. On parallel processes in therapy and teaching / D. M. Sachs, S. H. Shapiro // *Psychoanalytic Quarterly*. – 1976. – Vol. 45 (3). – P. 394–415.

Schaffer S. Parallel process and the forced termination of a milieu group / S. Schaffer, J. Pollak // *Clinical Social Work Journal*. – 1984. – Vol. 12. – Is. 2. – P. 118–128.

Singh A. The Group Unconscious: A Synthesis Paper, 2005. [Electronic resource] / A. Singh. – <http://www.johnniemoore.com/blog/archives/synthesis.pdf>

Social groups and identities: developing the legacy of Henri Tajfel / Ed. by W. P. Robinson. – Oxford : Butterworth-Heinemann, 1996. – 386 p.

Social Support and Social Coping in Couples / S. E. Hobfoll, R. P. Cameron, H. A. Chapman, R. W. Gallagher // *Handbook of Social Support and the Family. The Springer Series on Stress and Coping*; G. R. Pierce, I. G. Sarason (Eds.). – New York : Springer Science & Business Media, 1996. – P. 413–433.

Sociodrama in a Changing World: An anthology of international developments / Ed. by R. Wiener, D. Adderley, K. Kirk. – Raleigh, NC : www.lulu.com , 2011. – 355 p.

Stevenson H. (2010). The Creation of Self and Other: Parallel Processes in Organizational Situations [Electronic resource] / H. Stevenson // *Unleashing Executive and Organization Potential*. – <http://www.clevelandconsultinggroup.com/articles/parallel-processes-in-organizational-situations.php>

Tajfel H. Social Psychology of Intergroup Relations / H. Tajfel // *Annual Review of Psychology*. – 1982. – Vol. 33. – P. 1–39.

Team Role Experience and Orientation: A Measure and Tests of Construct Validity / John E. Mathieu, S. I. Tannenbaum, M. R. Kukenberger,

J. S. Donsbach, G. M. Alliger // *Group & Organization Management*. – 2015. – Vol. 40 (1). – P. 6–34.

Team Roles: A Review and Integration / T. Driskell, J. E. Driskell, C. S. Burke, E. Salas // *Small Group Research*. – 2017. – Vol. 48. – Is. 4. – P. 482–511.

The psychology of rivalry: a relationally dependent analysis of competition / G. J. Kilduff, H. Elfenbein, S. Anger, M. Barry // *Academy of Management Journal*. – 2010. – Vol. 53. – № 5. – P. 943–969. – <http://amj.aom.org/content/53/5/943.full.pdf+html>

Thomas K. W. Comparison of four instruments measuring conflict behavior / Kenneth W. Thomas, Ralph H. Kilmann // *Psychological Reports*. – 1977. – Vol. 43(3). – P. 1139–1145.

Thomas K. W. Thomas – Kilmann conflict mode instrument / K. W. Thomas, R. H. Kilmann. – XICOM, inc., 1990.

Top 7 Psychological Defense Mechanisms [Electronic resource]. – <http://listverse.com/2007/11/15/top-7-psychological-defense-mechanisms/>

Tsyhanenko H. Coming Back: what would Erich Maria Remarque write if he would be in the todays-Ukraine [Electronic resource] / H. Tsyhanenko, O. Kukharuk [digital version]. – https://www.academia.edu/34319626/Coming_Back_what_would_Erich_Maria_Remarque_Write_if_He_Lived_in_Modern_Ukraine

Vidakovic I. (2008). The parallel process in psychotherapy engaged in the function of personal growth [Electronic resource] / I. Vidakovic. – <http://gestaltstudio.org.rs/wp-content/uploads/2011/07/THE-PARALLEL-PROCESS-IN-PSYCHOTHERAPY.doc>

Volkan V. Bloodlines: from ethnic pride to ethnic terrorism / V. Volkan. – New York : Farrar, Straus and Giroux, 1997. – 280 p.

Watkins C. E. Jr. Reconsidering Parallel Process in Psychotherapy Supervision: On Parsimony, Rival Hypotheses, and Alternate Explanations. [Electronic resource] / C. E. Jr. Watkins // *Psychoanalytic Psychology*. (Advance online publication). – 2016. – <http://dx.doi.org/10.1037/pap0000127>

What Are Dual Process Models? Implications for Cultural Analysis in Sociology / O. Lizardo, R. Mowry, Br. Sepulvado, D. S. Stoltz, M. A. Taylor, J. Van Ness, M. Wood // *Sociological Theory*. – 2016. – Vol. 34. – P. 287–310.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Арт-терапевтична комплексна методика «Груповий портрет»

Матеріали для роботи: ватман, папір А4, ручки, гуаш, пензлики, ємкості для води.

Методика може бути використана в роботі практичних психологів для консолідації й згуртування груп різного спрямування, а також як діагностичний інструмент для вивчення особливостей взаємодії в групі.

На *першому етапі* психолог пояснює специфіку майбутньої роботи, розповідає про особливості групових процесів; якщо група досить велика за кількістю учасників, ділить її на менші групи (до 9 осіб). Кожна мала група забезпечується необхідними матеріалами для роботи. Щоб поінформувати учасників про групові процеси, можна звернутися до представленого авторкою огляду сучасних уявлень про природу групової взаємодії (див. розд. 4). Для реалізації даного блоку завдань у цілому досить 10-15 хв.

Другий етап є основним і за часом його реалізації, і за обсягом поставлених завдань. Діяльнісний блок методики складається з послідовних арт-терапевтичних процедур, спрямованих на оптимальне розкриття потенціалу свідомих і несвідомих групових процесів. Використання арт-терапевтичних технік у цьому випадку дає змогу «обійти» свідоме бажання учасників представити «публіці» соціально прийнятні і соціально схвалювані уявлення про групу й про себе в ній.

Етапи другого блоку методики:

– *створення спільного малюнка.* Для цього ведучий просить учасників малих груп вибрати собі пензлики і певний колір гуаші, який буде символізувати на спільному малюнку того чи того учасника. Важливо, щоб кольори в одній групі не повторювалися (тоді буде легше простежити за реальними діями кожного учасника групи). Ведучий дає інструкцію: *зараз ви будете взаємодіяти один з одним на аркуші ватману за допомогою обраних вами кольорів. Будь ласка, не розмовляйте під час роботи. Спробуйте відстежити, що ви відчуваєте, коли з вашим кольором взаємодіє інший колір, які почуття супроводжують вашу ініціативу взаємодіяти з іншими кольорами; чи подобається вам, коли ваш малюнок змінюють або коли його до-*

повнюють інші; чи не хотілося б вам зробити аналогічне з іншим кольором на малюнку; чи комфортно вам, якщо поле вашого кольору строго обмежується або коли ваш колір є на всьому полі спільного малюнка; чи подобається вам завершений малюнок.

Робота групи над спільним малюнком зазвичай триває 10-15 хв. Ведучий має уважно стежити за процесом його створення. Він може зупинити процес, якщо побачить, що починається якась «гра» між членами групи (у вигляді затягування процесу або створення штучної ситуації конфлікту на ватмані). Зазвичай процес малювання поступово сповільнюється і зрештою зупиняється;

– *заповнення рефлексивного аркуша.* Ведучий просить учасників заповнити анонімні рефлексивні аркуші, в яких слід зазначити колір гуаші, який використовували учасники під час роботи, і стисло відповісти на поставлені в попередній інструкції запитання;

– *створення групової казки.* Цей етап важливий для закріплення усвідомлених у процесі малювання індивідуальних особливостей взаємодії і для формування інших, продуктивних, стратегій комунікації в групі.

Інструкція: Зараз ваші групи (група) продовжать творчу роботу. Ми з вами складемо групову казку. Будь ласка, візьміть чисті аркуші і сядьте в коло. Спочатку слід вирішити, хто буде починати казку. Учасник, який сидить зліва від того, хто починає казку, напише на листі номер 1 і зазначить колір, яким він малював; кожний наступний, що сидить зліва, напише відповідний номер і запише використаний учасником, що сидить праворуч, колір. Тобто кожен учасник матиме свій номер у казці, а ведучий зможе порівняти в подальшому дії учасників на малюнку і в казці, аналізуючи динаміку розвитку групи. Процес організовується так: учасник під номером 1 починає казку, промовляючи 2-3 речення, а учасник, що сидить зліва, ці фрази записує на своєму листі, потім сам продовжує казку, а його слова записує той, хто сидить від нього ліворуч уже під номером 2, і т. д. по колу. Той учасник, що розпочав казку, записує слова, сказані учасником, що сидить від нього праворуч. І так по колу, аж поки казку не буде завершено, тобто аж поки в наступного учасника після слів, які передбачають закінчення казки, уже не буде бажання її продовжувати. По завершенні казки вам потрібно буде дати їй назву й обговорити символіку та стратегії взаємодії представлених у ній персонажів, а також написати, про що була групово казка.

Процес написання казки триває 15-20 хв., її обговорення – ще 10-15 хв. Назва, символіка персонажів і сенс казки записуються на окремому аркуші, який разом з іншими аркушами із записом казки передається ведучому;

– заповнення *рефлексивного аркуша*. Кожен учасник відмічає на своєму рефлексивному аркуші ті «відкриття», які він зробив у процесі створення казки: з приводу його особливостей взаємодії в групі, його позицій і ролей у груповому процесі і про можливі символи представлених у казці персонажів, а також про свої враження від роботи над цим завданням.

Третій етап роботи здійснюється в загальній групі (якщо був поділ на попередніх етапах). Ведучий пропонує учасникам поділитися своїми враженнями, настроями і відкриттями, які з ними «трапилися» під час роботи. Ведучий просить учасників також проаналізувати свої стратегії взаємодії, спробувати визначити приховані мотиви й потреби, які вони несвідомо прагнули реалізувати в ході взаємодії, і підшукати оптимальні слова для опису своєї групи і власної позиції в ній. Відповіді на ці запитання ведучий просить викласти на рефлексивному аркуші. При цьому він намагається уникати публічного оцінювання відповідей групою, щоб не спровокувати конфлікт і вберегти кожного учасника від можливих групових впливів і тиску. По завершенні роботи ведучий збирає рефлексивні аркуші для подальшого аналізу.

Аналіз може складатися з опису групових процесів і стадій; визначення стратегій групової взаємодії, властивих даній групі; характеристики уявлень кожного учасника про групу; виявлення позиціонування і рольового репертуару учасників групи, несвідомих процесів та усвідомлюваних мотивів, явного і прихованого лідерства та конкуренції, знехтуваних групою учасників і тих, хто консолідувався з лідером задля групової мети або спільної діяльності. На основі аналізу складається актуальний портрет групи та формується прогноз подальшого її розвитку, також можливим є складання рекомендацій для групи щодо перспектив її внутрішньогрупової взаємодії.

Анкета для вивчення особливостей гендерно зумовленої взаємодії

Шановний учаснику! Просимо відповісти на запитання анкети для вивчення особливостей гендерно зумовленої групової взаємодії в малій групі.

1. Чи відчуваєте Ви різницю у взаємодії, коли група однорідна (тільки чоловіки або тільки жінки) або змішана за складом? Так _____ Ні _____

2. Якщо Ви відповіли «Так», що в чому вбачаєте цю різницю? _____

3. Які особливості Ви б виділили щодо взаємодії
– в однорідній за статтю групі:

– у змішаній за статтю групі:

4. Відмітьте, будь ласка, ступінь вияву тієї чи іншої особливості поведінки під час взаємодії в групі (враховуючи Ваш досвід та уявлення щодо виявів у групі протилежної статі) від 1 до 5, де 1 – майже не трапляється, а 5 – трапляється дуже часто.

Особливості поведінки		Склад групи за статтю														
		жіноча					чоловіча					змішана				
1.	Бажання подібатися	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.	Активна позиція	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.	Вільне висловлення думок	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.	Вільне вираження емоцій	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.	Довіра в групі	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Особливості поведінки		Склад групи за статтю														
		жіноча					чоловіча					змішана				
6.	Ніяковість у спілкуванні	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7.	Виникнення конфліктної ситуації	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8.	Створення коаліцій у групі	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9.	Креативність	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10.	Привнесення нового	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11.	Емоційна близькість	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12.	Обмін думками	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13.	Бажання йти за лідером	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14.	Здатність відстоювати свої інтереси	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15.	Спонтанний груповий процес	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16.	Структурований груповий процес	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17.	Вияви творчості	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18.	Лояльність до групового процесу	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19.	Відчуття власної гендерної ідентичності	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Особливості поведінки		Склад групи за статтю														
		жіноча					чоловіча					змішана				
20.	Готовність до взаємодії	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21.	Продуктивність групової взаємодії	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

5. Вкажіть, будь ласка, Ваш вік _____, стать _____, професію _____

6. На яке запитання, якого немає в опитувальнику, Ви хотіли б відповісти з приводу групової взаємодії і якою була б Ваша відповідь?

Дякуємо за участь в опитуванні!

Наукове видання

Павло Петрович Горностай
Ольга Леонідівна Корбанова
Ольга Тарасівна Плетка
Галина Валентинівна Циганенко
Лідія Георгіївна Чорна

**СВІДОМЕ І НЕСВІДОМЕ
У ГРУПОВІЙ ВЗАЄМОДІЇ**

Монографія

За науковою редакцією доктора психологічних наук,
професора Павла Петровича Горностая

Літературне редагування *Т. А. Кузьменко*

Адреса Інституту: 04070, м. Київ, вул. Андріївська, 15

Підписано до друку 27.02.2018 р. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 10,0.
Наклад 300 прим. Замовлення № 999.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ “Імекс-ЛТД”
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000 р.
25006, м. Кропивницький, вул. Декабристів, 29.
Тел./факс (0522) 22-79-30, 32-17-05
E-mail: marketing@imex.net
