

Gornostay P. P. Concept of group identity in small groups

In article principles of group identity concerning small groups are investigated. The author puts forward a problem of defining the specifics of small groups' identity through specifics of relationship and group structure in small group. The small group is interpreted not only as a social object, but also as a subject of social interaction and the carrier of "identity of group". Connection of group identity with sociometric structure of groups is investigated, and group dynamics is considered as a dynamic expression of changes in group identity structure. Group identity is considered in a context of group unconscious.

Key words: small group, microgroup, group identity, identity of group, group dynamics, group statics, sociometric closeness of social objects, identity boundaries.

© Горноста́й П. П.

О. В. Скрипнік

**ЛОЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ГРУПИ:
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ**

Аналізується соціально-психологічний зміст лояльності до групи та вияв конформної поведінки в групі. З'ясовується роль лояльності до малої навчальної групи як чинника групоутворення в освітньому середовищі. Розглядається функціонування лояльності стосовно різних аспектів діяльності групи, зокрема освітніх. Пропонуються шляхи прогнозування розвитку малих навчальних груп.

Ключові слова: лояльність до групи, конформна поведінка, мала група.

Проблема. Сучасний етап розвитку освітньої сфери суспільства характеризується інноваціями практично в усіх її ланках. Високі стандарти, пов'язані із творчою ініціативою, самостійністю і відповідальністю, стають нормою у підготовці студентів, майбутніх спеціалістів, об'єднаних у різноманітних групах. Серед важливих вимог сьогодення – уміння групових суб'єктів досягати очікуваних результатів своєї діяльності, динамічно розвиватися [1–3].

Особливого значення набувають чинники, які впливають на групові процеси в освітньому просторі, під час конкретної навчальної діяльності. Осмислення й аналіз таких чинників, пов'язаних із функціонуванням навчальних груп, є досить-таки актуальним завданням. Тож належної уваги потребує формування у майбутніх спеціалістів відповідного рівня професійної ідентичності як однієї із складових групової ідентичності [1; 4].

Мета статті: визначення соціально-психологічного змісту лояльності, а також з'ясування ролі лояльності у становленні й розвитку малих навчальних груп. *Завдання* нашого дослідження полягає у

визначенні соціально-психологічного змісту такого чинника, як лояльність, та описі проявів цього феномена у функціонуванні навчальних груп та становленні ідентичності, зокрема майбутньої професійної.

Серед чинників становлення навчальної групи є такі, які досі вивчено недостатньо. Серед них, зокрема, і феномен лояльності. Саме вона, як зазначають вітчизняні і зарубіжні дослідники, потребує спеціального розгляду, що зумовлено цілою низкою обставин. Вивчення проявів лояльності досі було предметом інтересу переважно організаційної психології (М. І. Магура, К. В. Харський, В. І. Доміняк, Л. Г. Почебут, Д. Шульц, Л. Джуелл, Л. Розенштіль, Л. Портер, Р. Кантер та ін.). Ще одним теоретичним джерелом поглядів на походження і роль лояльності стала системна сімейна терапія (Б. Геллінгер, А. Шутценбергер, І. Бузормені-Надь та ін.). Незважаючи на те, що витоки концепцій лояльності формувалися здебільшого в цих галузях психологічної науки, феномен лояльності повсякчас привертав увагу й інших напрямів гуманітарного знання, зокрема філософії, юридичних та політичних наук [1; 5; 6]. Зазначимо, що єдиного розуміння феномена лояльності поки що не вироблено, а погляди дослідників щодо цього соціально-психологічного явища часом істотно відрізняються. Щоб глибше осмислити складні динамічні процеси, що відбуваються у групах, важливо проаналізувати різні підходи до вивчення цієї проблеми.

Багато хто з дослідників сумнівається, чи правильно взагалі сьогодні розуміють термін “лояльність”, адже він має кілька синонімів, які дуже близько передають відтінки терміна: прихильність, вірність, відданість, добродійність, обов’язок, патріотизм та ін. Чому б не сформулювати зміст цього поняття більш конкретно, наприклад, що справжня лояльність – це щира відданість певним цінностям і справам? [6; 7]. Утім, зовсім не йдеться про те, що лояльність – це константа, постійна величина. Вона може істотно змінюватись, але завдяки їй до створення груп може бути залучена значна кількість учасників, можуть бути реалізовані потужні ресурси. Лояльність здатна підтримувати реалізацію освітніх програм, сприяти створенню груп найрізноманітнішого спрямування [8–11].

Важливо також проаналізувати погляди на лояльність як на характеристику, рису особистості, де лояльність – психологічна риса, близька до доброзичливості, законослухняності, вірності, поступливості тощо. Безумовно, зазначені психологічні риси мають місце, коли йдеться про прояви особистості в групі [12]. Певні труднощі розуміння терміна “лояльність” криються, на нашу думку, у недостатній його з’ясованості на різних рівнях – від побутового до міжкультурального. Згадаймо, наприклад, бачення лояльності у країнах і культурах Сходу та Заходу, розповіді про так звану корпоративну лояльність та ін.

Утім, окремо доводиться говорити про лояльність як феномен, пов'язаний з діяльністю навчальних груп. Така ситуація видається важливою, особливо коли йдеться про сучасні навчальні (студентські) групи, які часто мають багатонаціональний склад, а також представляють сучасний рівень міжнародних контактів і міграцію в широкому розумінні.

Очевидно, лояльність певним чином пов'язана з проявами конформності і тому традиційно розглядалася разом із нею. Нагадаємо, що поведінка, викликана конформністю, дістала назву *конформізму*. Конформізм, або беззаперечна згода із групою, її нормами, – це підпорядкування особливого типу, у якому С. Мілграм виділяє низку чинників, що становлять специфіку конформізму [13].

Сукупність чинників, що спонукають людину до конформної поведінки, умовно поділяють на внутрішні і зовнішні. При цьому внутрішні діють як потреба, а зовнішні – як загроза. У повсякденному житті переважна більшість людей побоюється осуду спільноти, і це спонукає їх до проявів конформної поведінки. Індивіди вважають за краще відповідати нормам групи, аніж бути вигнаними, відторгнутими. Сам конформізм часто трактують як узагальнену соціальну норму людської поведінки (і навіть корисну!). Натомість індивід отримує прийняття, згоду, відчуття захищеності. Але існує не тільки зовнішній конформізм, часом можна спостерігати і внутрішню конформність. Цікаво, що нормативний чинник, якщо на нього подивитися під іншим кутом зору, постає як інформаційний у прояві конформізму. Дослідники давно вже звернули увагу на те, що часто-густо інформація в контексті поведінки стає нормою, а норма – інформацією [14; 15]. І справді, людина на практиці змушена покладатися на зовнішні джерела інформації. Отримуючи знання про те, як належить діяти в тій чи тій ситуації, ми починаємо сприймати такі відомості як норму і виявляти певну прихильність, певну лояльність до людей у цьому випадку. “Належна” поведінка дає індивідові відчуття безпеки і передбачуваності, а також упевненість, що він сам керує своїм життям [7; 10].

Як правило, людина є одночасно членом кількох або навіть багатьох груп. Унаслідок цього одна і та ж сама людина, належачи до різних груп, буде дотримуватися норм тієї групи, у якій вона “присутня” в даний момент. Так, у сім'ї людина поводитиметься конформно щодо сімейної групи, у студентській групі дотримуватиметься її норм. У кожному випадку більший вплив справлятимуть норми тих груп, членом яких індивід усвідомлює себе в поточний момент [15; 16]. А це, власне, є не що інше, як прояв лояльності до зазначених малих груп. Часом ці системи норм і цінностей через різні обставини суперечать одна одній, і людина постає перед складним внутрішнім вибором, іноді й кризою [2; 16].

Однією із форм соціальної взаємодії нерідко виступає первинна соціальна, і перш за все *мала навчальна, група*, до якої може належати молода людина. У такій групі поведінка і статус кожного члена значною мірою зумовлені взаємодією інших членів, але саме в ній здебільшого і відбувається становлення майбутнього спеціаліста. Для людини група є:

- засобом виживання;
- засобом соціалізації;
- способом виконання певної роботи (інструментальна функція групи);
- засобом задоволення потреби в спілкуванні, отриманні визнання, поваги, довіри тощо;
- засобом послаблення низки неприємних відчуттів (страху, занепокоєння та ін.);
- способом інформаційного та іншого обміну [6].

Дослідники зазначають, що основою лояльності є прагнення індивіда бути корисним, уникати того, що може зашкодити об'єктові лояльності [7; 8]. Часто таке ставлення передбачає почуття симпатії, співчуття, готовність жертвувати своїми інтересами. На думку К. В. Харського, обов'язковими атрибутами лояльності є:

- чесність у стосунках;
- прийняття спільних переконань і цінностей;
- турбота за успіх об'єкта лояльності;
- відкрита демонстрація лояльності, доброзичливе ставлення;
- готовність запобігти небезпеці;
- готовність у разі необхідності йти на певні жертви;
- почуття гордості за певну причетність;
- прагнення людини найкращим чином виконувати покладену на неї роль [6].

Лояльність визначають як доброзичливе, коректне, щире, шанобливе ставлення до членів групи, усвідомлене виконання ролей відповідно до цілей та завдань тієї чи тієї групи в її інтересах, а також дотримання норм та зобов'язань, зокрема коли йдеться і про неформальні стосунки із суб'єктами взаємодії. Для багатьох термін “лояльність” означає також відкритість, чесність, принциповість, дотримання правил, законів, відмову від шкідливих дій; вважається можливим використовувати терміни “лояльність”, “прихильність”, “відданість” як синоніми [9]. Схожу позицію обстоює і Л. Г. Почебут, розглядаючи лояльність як соціально-психологічне настановлення, що характеризується мотивацією працювати на благо і в інтересах своєї малої групи [5].

Дослідники вважають лояльність однією з головних передумов ефективної діяльності малих навчальних груп – і перш за все навчальної діяльності, визнаючи актуальність поглибленого дослідження фе-

номена лояльності [9; 10; 15]. Лояльність має різні рівні, а також розрізняється якісно. У цьому феномені можна виділити три складові:

1) емоційну, зумовлену прихильністю до групи, солідарністю з її членами, прийняттям її цінностей, настановлень та вимог і пов'язану з позитивним емоційним ставленням;

2) когнітивну, що спирається на позитивну раціональну оцінку та причетність до неї;

3) поведінкову, спричинену готовністю і прагненням здійснювати певні дії на користь групи [6; 9].

Наведені положення лягли в основу концептуальної схеми функціонування лояльності (модифікована схема Харського [6]). Суть модифікації полягає в побудові і виділенні окремого рівня-блоку, позначеного як “лояльність до групи”. Цей блок відображає рівень прояву лояльності, який не завжди усвідомлюється, але як контекст і тло виявляється у повсякденній взаємодії членів груп і пов'язаний із переконаннями, цінностями та іншими видами ідентичності (рис.). Схему розширено завдяки виділенню рівня цінностей та показу їхньої ієрархії, а також ієрархії переконань. Хочемо звернути увагу на те, що використовувана в моделі шкала має нульову точку, що позначається як “нульова лояльність”. Існування цієї відмітки є важливим моментом, оскільки демонструє, що відсутність лояльності не є нелояльністю. Нульова лояльність може бути в будь-якої, навіть сторонньої, людини, котра з якихось причин не сформувала свого ставлення до певного об'єкта, явища. Це буває, наприклад, тоді, коли бракує інформації. Більше того, багатьох учасників малих навчальних груп, що на певному етапі не мають чітко вираженої позитивної або негативної спрямованості, можна розглядати як учасників із нульовою лояльністю [6]. Часом вони можуть поводитися досить лояльно, а часом – демонструвати ознаки нелояльності. Посилення або послаблення їхньої лояльності істотно залежить від того, під чий безпосередній вплив потраплять ці члени групи. Зазначимо, що вище від “нульової” відмітки на схемі розміщуються рівні лояльності (за зростанням), а нижче – нелояльності.

Лояльність у навчальних групах важливо досліджувати ще й тому, що до їхнього складу входять викладачі-професіонали, які є носіями знань та досвіду, необхідних для досягнення групою певної навчальної мети або виконання освітніх програм. Дослідження зв'язку лояльності з процесами в групі, де група вже виступає суб'єктом [4; 15], є продуктивним, оскільки навчальні групи істотно різняться залежно від статусних, вікових і гендерних характеристик їхніх членів. Емпіричні дослідження, що супроводжують бесіди, семінари, тренінгову практику з молоддю і студентами, можуть дати багатий і різноплановий матеріал для з'ясування ролі лояльності, зокрема як отримати кращі результати, який рівень відданості, прихильності,

урешті, власне лояльності у навчальній групі як об'єднавчої характеристики бажаний для досягнення потрібних результатів, передусім успішності в навчанні [17; 18].

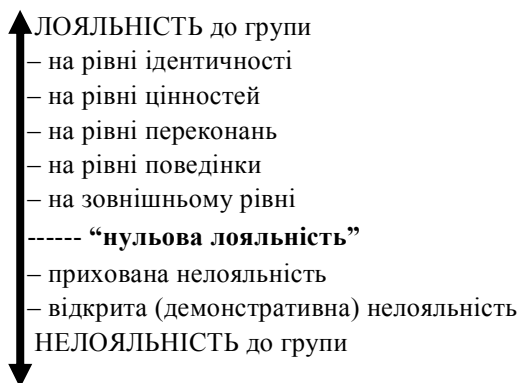


Рис. Схема функціонування лояльності до групи

Відповідно до поставленої мети ми провели емпіричне дослідження студентських навчальних груп Київського національного університету імені Тараса Шевченка. У ньому взяли участь студенти 2 і 4-го курсів факультетів кібернетики та радіофізичного і студенти 2 і 4-го курсів Інституту філології університету. Було використано Методику соціально-психологічної орієнтації особистості в групі (Методику сприйняття індивідом групи). Анкета включала 14 суджень із трьома альтернативними відповідями (автори – В. Смекал, М. Кучер (1977); модифікація Є. В. Мосейко, Н. Є. Нелісова (1982) [19]).

Було опитано 127 осіб: група математиків і фізиків 2-го курсу – 32 студенти, група філологів – 35 студентів; група математиків і фізиків 4-го курсу – 31 студент, група філологів – 29 студентів.

Нашим завданням було з'ясувати, як індивід сприймає групу. Нагадаємо, що відповідно до обраної методики найбільш поширеними є три способи (типи) сприймання:

1) індивідуалістичний (І) – ставлення індивіда до групи нейтральне; при цьому його контакти і спілкування обмежені, група не становить для нього самостійну цінність, а часом сприймається навіть як перешкода;

2) прагматичний (ІІ) – пов'язаний із сприйняттям групи як джерела, засобу отримання потрібної інформації; характеризується вибіркоким сприйняттям і ставленням щодо членів групи;

3) колективістський (К) – передбачає, що індивід сприймає групу як самостійну цінність; на перший план для нього виходять проб-

леми групи і її членів, спостерігається зацікавленість як в успіхах кожного члена групи, так і групи в цілому.

Отримані результати відображають переважання того чи того типу сприймання індивідом групи протягом періоду навчання і можуть таким чином демонструвати ступінь прихильності й лояльності студентів до своїх навчальних груп. Зокрема, було виявлено, що колективістський тип сприймання більшою мірою притаманний студентам 4-го курсу обох спеціалізацій – як гуманітарного, так і природничого профілю. Так само характерним для них є прагматичний тип сприймання. Натомість студенти 2-го курсу вирізняються високими показниками індивідуалістичного типу сприймання.

Аналізуючи отримані дані, ми спиралися на рекомендації методики: $i-I + m-II + n-K$, де i, m, n – кількість балів, отриманих для відповідного типу.

2-й курс

філологи 214-I + 69-II + 207-K

фізики-математики 195-I + 114-II + 167-K

4-й курс

філологи 138-I + 65-II + 203-K

фізики-математики 157 I + 112-II + 165-K

Додатково було використано Методику вимірювання лояльності [20], яка засвідчила за кількома шкалами (зокрема за шкалою “лояльності-нелояльності”, а також за шкалою ставлення до навчального процесу і майбутньої професії) виразну тенденцію прихильності, відданості, лояльності студентів старших (4-х) курсів до своїх навчальних груп. Натомість у студентів молодших (2-х) курсів обох спеціалізацій (природничої і гуманітарної) ця тенденція ще не проявляється такою мірою. Зазначимо, що робота за обома методиками проводилася з одними й тими самими студентами 2 і 4-го курсів університету.

Досить цікавими в контексті практичного розгляду поведінки в групах є “типові” ролі, які мають місце практично у всіх групах, та притаманні їм прояви лояльності [2; 4]. Цей перелік зазвичай включає “незамінну особу”, “енергійного діяча”, “архіваруса”, “скептика” та ін. Така здебільшого прикладна, утім дещо приблизна, але загалом зрозуміла схема дає змогу проводити більш глибокий аналіз прояву лояльності і говорити про пов’язаність лояльності з певною “роллю”.

Висновки. У результаті емпіричного дослідження виявлено, що лояльність є багатовимірним конструктом, який має певну структуру і спрямування. Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що між складовими лояльності і процесами групоутворення існує залежність. Лояльністю слід вважати, приміром, прийняття та інтегрування у

власний досвід норм, правил певної групи, дотримання яких є однією з умов належності особи до цієї групи.

Отже, лояльність у групах визначає зміст спільної діяльності, єдність цілей членів групи, а також ті ролі, що дають їм можливість успішно реалізуватися та професійно зростати. На прояв лояльності значною мірою впливають соціально-психологічний клімат у групі і рівень стосунків (повага, щирість, розуміння тощо). Лояльність як психологічна риса особистості, безумовно, проявляється у всіх групових процесах (особистий приклад, почуття цінності та визнання). На неї значною мірою впливають уявлення кожного студента, учасника малої навчальної групи, про себе, його ставлення до майбутньої професії, а також динаміка професійної мотивації, що за своїм характером мають як свідомий, так і неусвідомлюваний характер.

Л і т е р а т у р а

1. *Андреева Г. М.* Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 416 с.
2. *Горностай П. П.* Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 310 с.
3. *Татенко В. О.* Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В. О. Татенко // Людина. Суб'єкт. Вчинок: філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В. О. Татенка. – К. : Либідь, 2006. – С. 316–358.
4. *Казмиренко В. П.* Социальная психология организаций : монография / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
5. *Почебут Л. Г.* Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 297 с.
6. *Харский К. В.* Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.
7. *Шутценбергер А. А.* Синдром предков. Трансгенерационные связи, семейные тайны, синдром годовщины, передача травм и практическое использование геносоциодрамы / А. А. Шутценбергер. – М. : Ин-т психотерапии, 2001. – 240 с.
8. *Мясищев В. Н.* Психология отношений: Избранные психологические труды / В. Н. Мясищев ; под ред. А. А. Бодалева ; вступ. ст. А. А. Бодалева. – М. : Изд-во МПЧН; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 398 с. – (Психологи России).
9. *Доминяк В.* Лояльность персонала как социально-психологическая установка / В. Доминяк // Ананьевские чтения: (Тезисы научно-практической конференции “Ананьевские чтения-2000”) / под ред. А. А. Крылова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. – С. 211–213.
10. *Дик Р. ван.* Преданность и идентификация в организации : пер. нем. / Рольф ван Дик. – Х. : Гуманитар. центр, 2006. – 142 с.
11. *Основи соціальної психології: навч. посіб. / Акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології ; за ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – 496 с.*
12. *Шмелев А. Г.* Психодиагностика личностных черт / А. Г. Шмелев. – СПб. : Речь, 2002. – 472 с.

13. *Милграм С.* Эксперимент в социальной психологии / Стэнли Милграм. – СПб. : Питер, 2000. – 336 с.
14. *Фестингер Л.* Теория когнитивного диссонанса / Леон Фестингер. – СПб. : Ювента, 1999. – 318 с.
15. *Зимбардо Ф.* Социальное влияние / Филипп Зимбардо, Майкл Ляйппе. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с. – (Мастера психологии).
16. *Титаренко Т. М.* Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
17. *Шнейдер Л. Б.* Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л. Б. Шнейдер. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2007. – 128 с.
18. Психология личности: Словарь-справочник / под ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
19. *Мосейко Е. В.* Методика исследования социально-психологической ориентации личности в группе / Е. В. Мосейко, И. Е. Нелисова // Активизация учебной деятельности. – М., 1982. – Вып. 2. – С. 140–144.
20. *Баранская С. С.* Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] / С. С. Баранская // Психологические исследования : электрон. науч. журн. – 2011. – № 1 (15). – Режим доступа : <http://psystudy.ru>

Скрипник А. В. Лояльность студентов к учебной группе: психологические аспекты

Анализируется социально-психологическое содержание лояльности к группе и проявление конформного поведения в группе. Выясняется роль лояльности к малой учебной группе как фактора группообразования в образовательной среде. Рассматривается функционирование лояльности применительно к различным аспектам деятельности группы, в частности образовательным. Указаны пути прогнозирования развития малых учебных групп.

Ключевые слова: лояльность к группе, конформное поведение, малая группа.

Skrypnik O. V. Students' loyalty to their study group: psychological aspects

The social psychological meaning of loyalty to groups and manifestation of conforming behavior in the group are analyzed in the article. The author explains the role of loyalty to small study group as a group forming factor in the educational environment. Functioning of loyalty is considered regarding various aspects of group activity, including educational one. The ways of predicting the development of small study groups are proposed.

Key words: loyalty to group, conforming behavior, small group.

© Скрипник О. В.