

2. Особистісна рефлексія спрямована на самопізнання людиною самої себе, аналіз своїх дій, вчинків у відповідності з особливостями сфери людської діяльності, в якій вона проявляється і *досліджується як інтегральна людська якість*.

3. Змістовно смисловими сферами, які допомагають аналізувати особистість сучасного студента за допомогою особистісної рефлексії виявили наступні: соціальна, інтелектуальна, емоційна, ціннісна, учбова, професійне самовизначення, тілесний образ Я. Відповідно структурними компонентами особистісної рефлексії студентів є афективний, когнітивний та конативний.

4. Розроблена та обґрунтована психодіагностична програма емпіричного дослідження особистісної рефлексії.

### **Література**

1. Алексеев Н.Г. Способность к рефлексии как существенный компонент интеллектуальной культуры современного специалиста / Проблемы и методы формирования интеллектуальной культуры специалиста. – Новосибирск, 1984. – С. 100-102.

2. Анисимов О.С. Рефлексивная акмеология. – М., 2008. – 215 с.

3. Ассаджиоли Р., Йоуменс Т., Крэмpton М., Феруччи П. Психосинтез: теория и практика. – К., 2002. – 208 с.

4. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая диагностика. – СПб., 2003. – 440 с..

5. Богин В.Г. Обучение рефлексии как способ формирования творческой личности. – М., 1993. – 320 с.

6. Додонов В.И. Эмоциональная направленность / Диагностика эмоционально-нравственного развития. – СПб., 2002, - 132 с.

7. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / Психологический журнал, 2003. Том 24, № 5. – С. 45-57.

8. Леонтьев Д.А. Рефлексия как предпосылка самодетерминации / Психология человека в современном мире: материалы Всерос. юбилейной науч. конф., посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, Москва, 15–16 октября 2009. – М.: Изд-во ИП РАН, 2009.

9. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. – М., 1973. – 424 с.

10. Шаров А.С. Онтология рефлексии: природа, функции и механизмы. Рефлексивные процессы и управление. – 2005. – Т.5, №1. – С. 71–92.

11. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. — М., 1995. — 800 с.

УДК 159.9:316.45

*А.В. Черкаський*

### **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОВПЛИВУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА СТРУКТУРИ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНОМУ КОЛЕКТИВІ**

*У статті проаналізовано основні етапи дослідження ціннісних орієнтацій та міжособистих відносин у колективі, вивчено їх взаємовплив а також*

*розкрито їхню роль в оптимізації психологічного клімату у колективі та значення для досягнення високих результатів у спільній діяльності.*

**Ключові слова:** *ціннісні орієнтації, міжособистісні відносини, колектив, психологічна атмосфера, спільна діяльність.*

**Актуальність дослідження.** Вивчення ціннісних орієнтацій та міжособистих відносин у колективі в наші дні має важливе теоретичне та практичне значення. Вивчаючи цю проблему, багато психологів помітило, що на досягнення високих результатів у трудовій діяльності та оптимізацію психологічного клімату у колективі впливають загальні цінності, цілі, думки, установки, а також міжособисті відносини, що мають характер товариськості та взаєморозуміння. Але колектив складається з членів, що займають у ньому різні положення. Можливо, що цей фактор спроможний впливати на відмінності у цінностях та на тип відносин до інших членів колектива, що до кінця не вивчено, і це надає широкий простір для його вивчення. Виходячи з цього, **метою дослідження є** вивчення взаємовпливу ціннісних орієнтацій та міжособистісних взаємовідносин та оцінка психологічної атмосфери у колективі.

Дослідженнями взаємовпливу ціннісних орієнтацій та міжособистісних відносин займатися почали нещодавно. Ця тема, на перший погляд, досить добре вивчена багатьма психологами, проте літератури видано небагато.

Найбільш повно міжособистісні відносини описані Н.Н. Обозовим у книзі «Психологія міжособистісних відносин» [6]. Н.Н. Леонтьєв [5] цю проблему розглядав з точки зору діяльного підходу та спирався у більшій ступені на мотивацію поведінки, а не на ціннісні орієнтації. Г.В. Андрєєва [4], А.І. Донцов [3], А.В. Петровський [7] та багато інших психологів ціннісні орієнтації та міжособисті відносини вивчали на основі досліджень колективної діяльності.

Р.М. Грановска і И.М. Нікольска [2] поглиблено вивчали ціннісні орієнтації особистості, її становлення та розвиток як світоглядний аспект.

Вивчення міжособистісних відносин почалось у 20-30 роки ХХ століття у зв'язку з практичними завданнями керівництва людьми. Виникають підприємства, розвивається індустрія і тому стали цікавитися взаємодією між людьми. У 20-ті роки соціальна психологія стає головним напрямом психологічної науки у США, Англії, Німеччині, Франції, Японії. У центрі уваги соціальної психологів США та Західної Європи опинилась так звана мала група – специфічний психологічний феномен, який розглядається як проміжна ланка у системі “особистість – суспільство”, вивчення якої, як здавалось, допоможе пояснити не тільки особливості формування особистості, але й закони суспільного розвитку більш високого ладу. Проблема міжособистісних відносин стає предметом експериментального дослідження та утворила спеціальний розділ соціальної психології – вивчення групової динаміки.

Ми усі живемо у одному світі, наше життя проходить у контакті одне з одним, одних ми приймаємо, інших – ні, тому важливо зрозуміти, чому так відбувається. Необхідно зрозуміти взаємовплив, взаєморозуміння, опір, подібність та різність людей та їх поглядів, функціональне призначення тих груп, у які входить кожна людина.

Вивчаючи міжособистісні відносини та ціннісні орієнтації людей, що знаходяться у певних групах, можна дізнатися, чому існує нерозуміння і конфлікти, неприйняття когось. Корегування цих явищ призведе до позитивних взаємовідносин між співробітниками, поліпшення їх фізичного та психологічного стану, а також до підвищення працездатності та високих результатів трудової діяльності.

Хоча проблема цінностей у повному обсязі досліджується у соціології, для соціальної психології надзвичайно важливо керуватися деякими встановленими у соціології фактами. Найважливішим з них є різна значимість різного роду цінностей для групової життєдіяльності, різне їх співвідношення з цінностями суспільства. Коли мова йде про відносно загальні та абстрактні поняття, наприклад про добро, зло, щастя та т. п., то можна сказати, що на цьому рівні цінності є спільними для усіх суспільних груп, і що вони можуть розглядатися як цінності суспільства. Однак при переході до здійснення більш конкретних суспільних явищ, наприклад, таких, як праця, освіта, культура, групи починають розрізнятися за оцінками, що приймають. Цінності різних соціальних груп можуть не співпадати між собою, і в цьому випадку важко вести мову про цінності суспільства. Специфіка відносин до кожної з таких цінностей визначається місцем соціальної групи у системі суспільних відносин. Норми, як правила, що регулюють поведінку і діяльність членів групи, звичайно, спираються саме на групові цінності, хоча правила щоденної поведінки можуть і не нести на собі специфіки групи. Зрозуміти взаємовідносини індивіда з групою можливо лише при умові, які норми групи він приймає і які не приймає, і саме чому він так вчиняє. Все це приймає особливе значення, коли виникає неспівпадання норм та цінностей групи та суспільства, коли група починає орієнтуватися на цінності, що не співпадають з нормами суспільства [1, с. 147].

Г.В. Суходольський займався дослідженнями цінностей та антицінностей і розглядав їх як з точки зору результатів діяльності, тобто позитивні та негативні результати діяльності.

Він вважав, що шкідливі результати, незалежно від того, на якому рівні вони розглядаються, протилежні за змістом результатам корисним. Шкідливий результат, що заважає задоволенню потреб, або гіпертрофуючий їх задоволення. Корисні результати намагаються отримати, а шкідливих – запобігти.

Міжособистісні відносини здійснюють на людину багатогранний вплив. Від них залежить не лише емоційний тонус, але й стан здоров'я. Як показують досліді, гострі, важкі переживання, що виникають при конфліктах та сутичках, ворожнечі, є однією з головних причин серцево-судинних та шлунково-кишкових захворювань, важких неврозів. При цьому страждає не тільки той, по відношенню до якого відносились погано, але й той, хто сам спричиняє людям душевний біль.

Тому вивчення міжособистісних відносин має велике значення для оптимізації психологічного клімату у колективі та підвищення ефективності у трудовій діяльності.

Різні психологи по-різному розглядають склад міжособистісних відносин у реальній системі життєдіяльності людей. Іноді їх розглядають у одному ряді з суспільними відносинами, у основі їх, або навпаки, на найвищому рівні, у других випадках – як відтворення у свідомості суспільних відносин.

Г.М. Андрєєва вважає, що природа міжособистісних відносин може бути зрозумілою правильно, якщо їх не ставити в один ряд з суспільними відносинами, а побачити в них особливий рід відносин, не поза їми (“нижче”, “вище”, “збоку” або якимось інакше). Схематично це можна уявити як зріз особливою площиною системи суспільних відносин: те, що знаходиться у цьому “зрізі” економічних, соціальних, політичних та інших різновидів суспільних відносин, і є міжособистісними відносинами.

Емоційні потенціали колективу мають спільні характеристики для будь-якого контактного колективу, і є якостями, що спроможні слугувати джерелом появи активності членів колективу. Вплив емоційної атмосфери колективу на особистість може бути двояким: стимулюючим та гальмівним, тобто таким, що придушує творчу ініціативу, активність та енергію колективу. Але міжособисті відносини у колективі не складаються лише на основі емоційних контактів, сама діяльність подає і інший рід відносин, опосередкованих нею.

На різних етапах розвитку трудового колективу спостерігається динаміка модальності емоційних відносин. Якщо на першому етапі становлення колективу емоційний фактор грає головну роль, то на етапі колективного утворення все більше значення приймають когнітивні процеси, і кожна особистість виступає не лише як потенційний або реальний об’єкт емоційного спілкування, але і як носій особистих якостей, соціальних норм та настанов [3, с. 90].

У колективі діє взаємовплив особистості на колектив та колективу на особистість. Колектив виконує функцію організатора, він “підпорядковує” собі діяльність особистості та спрямовує її на досягнення колективних цілей, а також виконує “виховні” функції. Під впливом колективу змінюється поведінка людини, переглядаються важливі риси його характеру, виникають нові форми спілкування з людьми. Вплив особистості на колектив реалізується також у деяких напрямках. Особа може стати на чолі групи, колективу та спрямовувати її діяльність. При цьому вплив особистості на групу, колектив залежить від стилю керівництва.

Взаємовплив ціннісних орієнтації та міжособистісних відносин можна розглядати з емоційної сторони та зі сторони спільної діяльності. Виявляється, для того, щоби люди краще розуміли один одного, необхідно щоби їх щось об’єднувало, а об’єднують їх спільні цінності, котрими вони керуються у житті. Збіг найбільш значних цінностей між людьми викликає між ними симпатію, тяжіння одне до одного. Якщо ж цінності відрізняються, то це викликає непорозуміння, антипатію і навіть конфлікти.

Т.М. Ньюком проводив різні виміри ступені подібності – різності настанов (відносин) у групах студентів, що живуть разом у гуртожитках і раніше між собою незнайомих. Він побачив, що на протязі кількох тижнів взаємну привабливість (симпатію та взаємне тяжіння) відчували студенти, що на самому початку виявили найбільшу подібність настанов (спільність точок зору на більшість життєвих питань). Виявлені значні позитивні корекції між початковою подібністю у ціннісних орієнтаціях, виміряних по ціннісній шкалі Олпорта-Вернона, та міжособистісну привабливість наприкінці 14-го тижня спільного проживання у гуртожитку.

Наявність подібності у ціннісних орієнтаціях викликає більшу подібність між людьми та їх відношення до світу, інших людей, самих себе. Навпаки, менша подібність у ціннісних орієнтаціях людей мовби розводить людей, знижує їх взаємну привабливість. Не виключений зворотній вплив міжособистісної непривабливості на розходження в оцінках та поглядах щодо різних питань життя та діяльності. Вірогідність згоди з привабливою людиною завжди більша, ніж з непривабливою, оскільки привабливість складається не лише з симпатії, але й “фізичне” тяжіння. Згода у поглядах та оцінках посилює “збалансованість міжособистісних відносин”.

Всі люди тяжіють до гармонічних відносин, тому людина, знаходячись в соціальній групі, намагається налагодити гарні стосунки з оточуючими, та відповідно прийняти ціннісні орієнтації групи, в яку вона входить, інакше людина мовби не “вживається” у складені між людьми відносини.

Соціальна ситуація постійно змінюється, і людина намагається виробити у собі та прийняти такі цінності, життєві орієнтири, котрі допомогли б їй знайти своє місце у різних системах взаємодії та самовизначитися.

Великий вплив на ціннісні орієнтації здійснює значимість іншої людини, особистість залучається до цінностей значущої для неї людини.

А.В. Петровський займався вивченням впливу ціннісних орієнтацій у спільній діяльності. Він висунув теорію діяльного опосередкування міжособистісних відносин. Відповідно до цієї теорії, цілі та завдання соціальної діяльності є головним регулятором поведінки людини у колективі. А.В. Петровський склав структуру ієрархії міжособистісних відносин у колективі.

**Центральну ланку групової структури (страта А)** утворює сама групова діяльність, її змістовна суспільно-економічна характеристика.

**Перший рівень (страта Б)** фіксує відношення кожного члена групи до групової діяльності, її цілей, завдань, принципів, на яких вона будується, мотивації діяльності, її соціальний зміст для кожного учасника.

**У другому рівні (страті В)** локалізуються характеристики особистих відносин, опосередкованих змістом спільної діяльності (її цілями, завданнями, ходом їх виконання), а також прийнятими у групі принципами, ідеями, ціннісними орієнтаціями. Саме сюди, напевно, слід віднести різні феномени міжособистісних відносин, наприклад самовизначення особистості у групі та ін. Діяльнісне опосередкування – принцип існування та принцип розуміння психологічної страти В.

**Поверхневий рівень міжособистісних відносин (страта Г)** пропонує наявність зв'язків (головним чином, емоційних), по відношенню до яких ні спільні цілі діяльності, ні загальнозначимі для групи ціннісні орієнтації не виступають у якості головного фактора, опосередковуючого особисті контакти його членів. Це не значить, що такі зв'язки у повному смислі цього слова безпосередні. Навряд чи можна припустити, що відносини будь-яких двох людей не мали опосередковуючої ланки у вигляді тих, або інших інтересів, смаків та ін. Але зміст групової діяльності на ці зв'язки суттєво не впливає або проявляється в дуже слабкій ступені [7, с. 269].

Багаточисельні експериментальні факти у руслі даної теорії свідчать, що показником справжньої згуртованості колективу є ступінь єдності поглядів,

переконань, орієнтацій членів колективу по відношенню до явищ (осіб, подій), значимих для реалізації діяльності.

Так була відокремлена ціннісно-орієнтаційна єдність. В якості показника групової згуртованості як інтегральна характеристика системи внутрішньогрупових зв'язків, що показує ступінь співпадіння поглядів, оцінок, настанов та позицій членів групи по відношенню до об'єктів, найбільш значущих для здійснення цілей діяльності групи та реалізації в її процесі ціннісних орієнтацій.

Цикл досліджень по вивченню ціннісно-орієнтаційної єдності, виконаний В.В. Шпалінським, призвів до ряду суттєвих висновків щодо природи групової інтеграції. По-перше, показано, що ціннісно-орієнтаційна єдність відрізняється у групах різного рівня розвитку: у сталих колективах вона вища, ніж у нещодавно створених. По-друге, виявлено, що між продуктивністю діяльності колективу та ступенем його єдності існує прямий зв'язок: найбільш працьовиті та організовані групи виявились у числі найбільш згуртованих. По-третє, виявлено, що висока ступінь співпадіння позицій індивідів по значимим для групи питанням може не супроводжуватися вираженням емоційним взаємоприйняттям між людьми. Ціннісно-орієнтаційна єдність у колективі як зближення, подібність оцінок у моральній та діловій сферах формується, таким чином, не на основі емоційних тяжінь та відкидань, але у результаті активної суспільно-цінної та особисто-значимій спільної діяльності. Цікаво, що члени високозгуртованих колективів набагато частіше виявляли готовність навіть на одинці захищати групові норми та цінності, ніж представники незгуртованих груп.

Суспільно значуща колективна діяльність слугує не лише джерелом виникнення, але й головною сферою прояву ціннісно-орієнтаційної єдності. До цього висновку призводять, наприклад, результати спеціального емпіричного дослідження, виконаного на матеріалі педагогічних колективів середніх шкіл. Значення саме ціннісних факторів у здійсненні педагогічної діяльності виявляється особливо помітно: її предмет – особистість учня у її цілеспрямованому перетворенні – фіксований саме у ціннісних визначеннях.

Високий ступінь ціннісно-орієнтаційної єдності утворюється не у результаті комунікативної практики групи і є наслідком активної спільної групової діяльності, що має суспільно корисний характер. Саме вона складає основу спілкування між членами групи та усіх феноменів міжособистісних відносин. Тому й характер взаємодій (комунікацій) у групі виявляється наслідком єдності настанов та ціннісних орієнтацій членів групи, до якого вона приходить у результаті спільної активної діяльності, що носить колективістичний характер. Усі отримані експериментальні дані підтвердили, що взаємовідношення людей у групах у більшій або меншій ступені опосередковуються цілями, задачами та цінностями спільної діяльності, тобто реальним змістом.

М.С. Каган вважає, що ціннісне усвідомлення формується в самій практичній діяльності людей. У діяльності велику роль грає керівник, котрий залучає підлеглих до своїх цінностей – моральних, етичних, громадянських. Керівник спрямовує колектив на трудову діяльність, впливає на оптимізацію відносин у ньому та допомагає визначенню ціннісних орієнтацій у спільній діяльності.

Ціннісні орієнтації індивід отримує у результаті активної взаємодії з іншими членами групи. Засвоєння цих ціннісних орієнтацій не є односпрямованим, воно передбачає і певного роду контроль над особистістю, реально здійснюваний групою. Цей контроль з необхідністю передбачає оцінку, котру група дає індивіду як особистості.

Контроль над тим, наскільки визначними є для особистості ці ціннісні орієнтації, здійснюється за посередництвом гласної чи негласної оцінки даної людини. Таким чином, погляд виступає тут як спрямовуючий та коригуючий фактор поведінки людини у групі. Для організації своєї поведінки людина використовує ціннісні орієнтації, діючи з спиранням на контроль своєї групи. Група, визначаючи еталонні цінності індивіда, визначає її особистісні цінності і сама формується через ці суспільні і групові канали спілкування.

Можна казати, що група сама виховує та культивує у собі паростки, все більш єднаючи її зв'язками спільності думки. Контроль тут виступає як зовнішній вираз внутрішньої єдності. Людина орієнтується, обираючи тих, хто спроможний оцінити її за найважливішими параметрами – за тими, котрими людина сама для себе вважає головними. Таким чином у групі виділяється коло осіб, яке за тими або іншими причинами виявилось для особи референтними, на погляди та оцінки якого особа готова орієнтуватися, усвідомлюючи себе об'єктом уваги з боку групи. Через те, що у кожному колективі існує своя “шкала цінностей”, то особа користується більшою або меншою повагою та авторитетом, приймається або відштовхується колективом в залежності від того, яке місце займають її якості на цій “шкалі”.

**Висновки.** З теоретичного дослідження можна зробити висновок, що ціннісні орієнтації впливають на взаємовплив людей у колективі, а також міжособистісні відносини впливають на ієрархію цінностей особистості та колективу в цілому. Спільні ведучі цінності викликають симпатію між людьми та бажання спілкуватися одне з одним. Різниця у ієрархії цінностей призводить до непорозуміння, антипатії та навіть конфліктів. Також спостерігається така тенденція – значимість, авторитетність особистості та бажання з нею спілкуватися, працювати призводить до прийняття її ціннісних орієнтацій.

У спільній діяльності для досягнення високих результатів у роботі важливі сприятливі міжособисті відносини у колективі, а значить схожі ціннісні орієнтації працівників.

### **Література**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 2007.
2. Грановская Р.М., Никольская И.М. Защита личности. – М., 1999. – 342 с.
3. Донцов А. Н. Психология коллектива. - М., 1984. – 208 с.
4. Казимиренко В.П. Социальная психология ориентаций. – М., 1998. – 382 с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 2005. – 352 с.
6. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – К., 1990. – 192 с.
7. Петровский А.В. Ярошевский М.Т. Психология. – М., 2011. – 512 с.

*В статье проанализированы основные этапы исследования ценностных ориентаций и межличностных отношений в коллективе, изучено их взаимовлияние а также раскрыта их роль в оптимизации психологического климата в коллективе и их значение для достижения высоких результатов в совместной деятельности.*

***Ключевые слова:** ценностные ориентации, межличностные отношения, коллектив, психологическая атмосфера, совместная деятельность.*

*In the article the basic stages of research of the valued orientations and interpersonal relations are analysed in a collective, their influence is studied and also their role in optimization of psychological climate in a collective and their value is exposed for the achievement of high results in joint activity.*

***Key words:** the valued orientations, interpersonal relations, collective, psychological atmosphere, joint activity.*

***А.В. Шидуленко***

### **ПІДХОДИ ДО РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ПІДЛІТКІВ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У ВИХОВНИХ КОЛОНІЯХ**

*У статті розглянуто підходи до ресоціалізації підлітків, які перебувають у виховних колоніях (психолого-педагогічний аспект). З'ясовано, що рушійним чинником виправлення порушених відносин між соціально дезадаптованим підлітком і суспільством є корекція порушень емоційної сфери підлітка. Доведено, що складовими системи психологічної корекції порушень емоційної сфери соціально дезадаптованих підлітків є: усвідомлення підлітками власних переживань та життєвого досвіду, самоприйняття, емпатія.*

***Ключові слова:** ресоціалізація, соціально дезадаптовані підлітки, виховна колонія, психологічна корекція, емоційна сфера.*

Виховні колонії повинні забезпечувати не тільки виконання покарання у вигляді позбавлення волі, а насамперед ресоціалізацію підлітків, тому необхідним є пошук шляхів здійснення цієї функції. Але на сьогодні це не завжди вдається. Проблема в тому, що такі заклади не враховують індивідуальних психологічних особливостей підлітків без чого процес ресоціалізації не є повноцінним.

Щоб з'ясувати, які складові використовувались в якості рушійних чинників процесу ресоціалізації нами було проаналізовано досвід перевиховання неповнолітніх правопорушників у виховно-трудових колоніях колишнього Радянського Союзу і сучасних України і Росії.

О.В. Неровня [1] розглядає проблему індивідуального підходу в роботі з неповнолітніми правопорушницями, які перебувають у виховно-трудовій колонії. Вона розглядає індивідуальний підхід не як пара «вчитель-учень», а такий, що здійснюється «в колективі, через колектив і для колективу». О.В. Неровня вважає, що задача перевиховання кожної окремої особистості залишається головною, при цьому втілення її в колективі стає більш реальним і досяжним. Серед засобів виховання, які принесли найбільш вдалі результати: обговорення у колективі проступку одного з його членів, яке згодом переростає у велику бесіду і порушує питання важливі для всього колективу; довіра колективу – висування в раду вихованок, виконання відповідальних поручень; листування з колишніми