
САМОЙЛОВ О.А.,

кандидат психологічних наук,
старший викладач, кафедра
соціології та соціальної роботи,
ДВНЗ «Приазовський державний
технічний університет»

ТАШКІНОВА О.А.,

кандидат соціологічних наук,
доцент, кафедра соціології та
соціальної роботи,
ДВНЗ «Приазовський державний
технічний університет»,
м. Маріуполь

ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АСПЕКТУ ОСНОВНИХ СТРУКТУРНИХ СКЛАДОВИХ ІНТЕГРАТИВНИХ ПРОЦЕСІВ КОМАНДОУТВОРЕННЯ ГРУПИ

Стаття присвячена теоретичному аналізу соціально-психологічного аспекту інтегративної характеристики командоутворення. Автор розглядає інтегративні процеси командоутворення як багатопланове явище, визначає основні компоненти структури, що дозволяє розглядати інтегративні ознаки команди не у випадковій послідовності, в системі їх проявів.

Ключові слова: команда, інтегративні процеси, командоутворення, компоненти структури інтегративних процесів командоутворення групи.

Статья посвящена теоретическому анализу социально-психологического аспекта интегративной характеристики командообразования. Автор рассматривает интегративные процессы командообразования как многоплановое явление, определяет основные компоненты структуры, что позволяет рассматривать интегративные признаки команды не в случайной последовательности, а в системе их проявлений.

Ключевые слова: команда, интегративные процессы, командообразование, компоненты структуры интегративных процессов командообразования группы.

The article is devoted to theoretical analysis of the socio-psychological aspect of the integrative characteristics of team building. The author examines the integrative processes of team building as a multidimensional phenomenon that defines the main components of the structure, that allows to consider integrative signs of a team not in a random sequence, namely in the system of their manifestations.

Key words: the team, integrative processes, teambuilding, the components of the structure of the integrative processes of team building group.

Теоретичні поняття, викладені у більшості робіт з командоутворення, вказують, що тенденція інтегративності невід’ємно пов’язана з процесом командоутворення. Аналітичне вивчення основних складових інтегративних процесів групи окремо призводить до нерозуміння, як складаються процеси взаємодії між ними. Саме командоутворення дозволяє вивчати інтегративні групові характеристики в комплексі, з урахуванням їх взаємозв’язків. Саме цій актуальній проблемі присвячена наша стаття.

Виклад основного матеріалу. О. І. Донцов відзначає, що інтегративні процеси являють собою підпорядковану систему [5]. Спираючись на розгляд процесу командоутворення як на вибір та теоретичне обґрунтування найбільш загальних соціально-психологічних характеристик, що відображають рівень інтеграції групи, виділимо відповідні інтегративні ознаки команди. У зв’язку з цим інтегративними ми будемо вважати ті ознаки, які відображають саме цілісність групи. Для системного уявлення про основні інтегративні ознаки команди необхідно розглядати їх не у випадковій послідовності, а саме

в системі їх проявів.

Приступаючи до виділення інтегративних ознак команди, хотілося б підкреслити, що багато дослідників (Г. Н. Сартан; В. В. Трет’яченко та ін.) вказують на різноманіття та суперечливість різних поглядів у розумінні інтегративних характеристик команди в соціальній психології, тому дане дослідження включає тільки ті теоретичні розробки, в яких розкривається сутність даної проблематики з позиції суб’єктного (когнітивного) підходу та його основних теоретичних принципів [4].

Найбільш значущою інтегративною характеристикою команди, на думку зарубіжних фахівців, є така її якість, як зв’язаність (В. Крюгер; Г. Паркер та ін.). Зазначені автори характеризують команду як організовану групу людей, в якій усі учасники настільки тісно пов’язані між собою, що виступають щодо навколишніх умов як єдине ціле [11]. Для класичної соціальної психології змістовно схожим, але більш широким поняттям пов’язаності команди є термін згуртованість групи.

Фахівцями в галузі командоутворення поняття групової згуртованості трактується як рівень інтеграції групи, її командності [8]. Аналіз літератури

із зазначеної проблеми свідчить, що згуртованість розглядається більшістю фахівців як важлива характеристика команди, яка є необхідною умовою для інтеграції індивіда в групі, формування відносин взаємодопомоги і довіри. Так, у ролі головної ознаки команди Р. Л. Кричевський, Є. М. Дубовська виділяють її єдність та високий рівень згуртованості [10]. На думку Г. М. Андрєєвої, команда – це група, яка досягла найвищого рівня згуртованості, яка діє як нова система, єдина спільність [2]. Головне, на чому акцентують увагу фахівці, це виділення згуртованості як констатуючої ознаки команди порівняно з дифузною групою. В основі сутності поняття «констатуючої» ознаки перебуває розуміння цієї ознаки як найважливішої, без якої не існує предмет розгляду. Зокрема, С. Таненбаум, Р. Берд підкреслюють, що командування визначається рівнем згуртованості групи [21]. Отже, саме згуртованість, як найважливіша інтегративна прикмета командування, є і способом виявлення інтегративних процесів, і їх результуючою.

Зупинимося на змістовному боці даної ознаки. Проблема групової згуртованості має довгу традицію дослідження. У словнику соціально-психологічних понять згуртованість групи трактується як непохитність внутрішньо групових, міжособистісних взаємозв'язків [9]. У роботах зарубіжних та вітчизняних фахівців, що дотримуються суб'єктного (когнітивного) підходу, найбільша увага у вивченні згуртованості приділяється індивідуальним уявленням суб'єктів взаємодії щодо цілісності групи. Власне, всі теоретики, що спираються на цей підхід, розглядають згуртованість як процес групової динаміки, що характеризує прихильність до групи її членів, відчуття ідентичності з групою (К. М. Гай-

дар; Г. Теджфел та ін.); як особливості взаємин, пов'язаних з соціальною підтримкою та взаємодопомогою, бажанням членів групи створювати та підтримувати сприятливу психологічну атмосферу (Р. Баумистер; Дж. Коулмен та ін.).

Багато фахівців у галузі командування відзначали досить жорстку взаємозалежність між рівнем інтеграції та психологічним включенням у групу. Так, О. С. Чернишов порушив питання про психологічне включення індивідів у групу як соціально-психологічний механізм командування [17]. На відміну від діяльності, як активного інтегративного процесу групи, команда характеризується відчуттям та переживанням зв'язку з іншими учасниками спільної дії.

Психологічне включення в команду, відчуття приналежності до групи пов'язується більшістю авторів з процесом групової ідентифікації. О. І. Донцов підкреслює, що члени команди відчують себе невід'ємною частиною групи, і вказують на високий рівень ідентифікації кожного з групою [5]. До когнітивних елементів групової ідентичності, згідно з А. Теджфелом, належить суб'єктивне уявлення індивіда про групову приналежність [20].

У більшості робіт, які відображають зазначену позицію, процес ідентифікації розглядається як механізм сприйняття соціальних об'єктів. Зокрема, В. Г. Крисько відзначає, що ідентифікація – це соціально-психологічний механізм сприйняття особистістю групи або інших людей [12].

Більшість авторів відзначає надзвичайну умовність терміна сприйняття в контексті соціальної психології. Згідно з В. С. Агєєвим, вивчення процесу сприйняття в соціальній психології зводиться до пізнання результату цього процесу, тобто створення уявлен-

ня [1].

Для соціально-психологічного дослідження процесів сприйняття значущим є вивчення їх в умовах реальної соціальної групи. Соціальне сприйняття є одним з чинників зміни групової інтеграції. Так, Т. О. Нестік розглядає в ролі інтегративних ознак команди певні психологічні образи, які регулюють соціальний обмін [13]. Таким чином, розвиток командних характеристик групи полягає насамперед у психологічних кроках задля зміцнення позитивного уявлення групи. Основна якість об'єкта ідентифікації полягає в тому, що він повинен бути значущим для більшості членів групи. У такому випадку суб'єкт готовий об'єднати себе з ним, прийняти його зміст як своє особистісне. Аналіз досліджень з проблеми групової динаміки свідчить, що в ролі інтегративної ознаки команди виступає тип сприйняття, визначений у науковій літературі як колективістська ідентифікація [6].

Колективістичний тип сприйняття сприяє не тільки ідентифікації індивіда з групою, але й виробленню своєї власної групової свідомості, сприйняттю себе як елемента системи. У ролі специфічного групового уявлення колективістичної ідентифікації виступає сприйняття членів своєї групи як «Ми». Як відзначає Б. Д. Паригін, факт визнання приналежності до групи знаходить відображення в почутті «Ми» [14]. Даним утворенням знімається базове протиріччя інтеграції, суперництво протилежностей «я» та «вони». Пріоритети особистості, що підтримують його відокремлене «Я» повинні збігатися з пріоритетами рівних йому «Інших». Партнерські взаємини дозволяють бачити іншого у всій його цілісності, відчувати свою спільність з ним, що породжує співпереживання та взаємодопомогу. У команді, на думку

Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєвої, партнерські взаємини реалізують найважливіший принцип – «один за всіх, всі за одного» [7]. Саме на цій стадії відчуття приналежності до групи отримує найвищий розвиток. Як підкреслює В. В. Трет'яченко, коли говорять «команда», то тією чи іншою мірою висловлюють солідарність у зв'язку з належністю до неї [16]. Цей рівень інтегративних процесів означає, що індивіди зараховують себе до нової соціальної спільності, члени групи усвідомлюють свою цілісність та єдність.

Отже, колективістичний тип сприйняття групи, можна розглядати як інтегративну ознаку команди. Виходячи зі змістовної характеристики колективістичної ідентифікації, саме цей тип сприйняття сприяє розвитку почуття приналежності до групи, забезпечує сприйняття членів своєї групи як «Ми», лежить в основі формування двох рівнозначних для студента уявлень – «Я» та «Інший», забезпечує найважливіший елемент інтегративності команди – партнерські взаємини.

Сприйняття багато в чому визначається психологічними особливостями людини [1; 2]. У роботах зазначених авторів підкреслюється закономірність суб'єктивності сприйняття: одну й ту саму інформацію люди сприймають по-різному, суб'єктивно. У сприйнятті відображається ціннісна орієнтація особистості. З погляду О. І. Власової, ціннісна орієнтація особистості визначає характер соціальних зв'язків індивіда зі своїм оточенням, що знаходить відображення в кооперативній або конкурентній стратегії взаємин членів групи [3]. Залежно від змісту ціннісної орієнтації особистості і формується характер сприйняття групи в цілому і міжособистісного сприйняття, підкреслює Г. М. Андреева. Таким чином, проблема цінностей як інтегративної озна-

ки команди пов'язується з вирішенням питань про їх зміст.

Особливості колективістичного типу сприйняття виявляються, коли вони детерміновані цінностями, в яких виступає громадське самовизначення особистості, тобто наявні просоціальні ціннісні орієнтації. У широкому розумінні «соціальне» є синонімом поняття «громадське». Терміни «просоціальні» або «соціально-орієнтовані» є узагальненими поняттями для суспільно значущих цінностей, орієнтованих на інтереси суспільства та групи, благо оточуючих. Як найбільш загальну характеристику змісту просоціальних цінностей дані автори виділяють відчуття дружби та товариства, взаємодопомоги, співчуття, співпраці, довіри, щирості. Видається цікавою точка зору на даний феномен, згідно з якою просоціальні орієнтації роблять можливими колективні відносини в групах. Н. Бірхофф відзначає, що основу соціальних цінностей становить значущість для суб'єкта приналежності до групи [19]. Отже, просоціальні орієнтації забезпечують готовність зближуватися з людьми, а не уникати їх або домінувати над ними, це орієнтація на обмін та взаємодію суб'єктів групових процесів.

Більшість зарубіжних та вітчизняних фахівців у галузі командування розглядають ставлення членів групи до просоціальних цінностей як найважливіший показник рівня згуртованості команди (Є.Ю. Безрукова; К. Фопель та ін.). Зазначені автори розглядають функцію просоціальних цінностей у команді як основу внутрішньої інтеграції, забезпечення двосторонності взаємин особистості та групи. З точки зору Т. О. Нестік, авторитет соціально-орієнтованих цінностей – це своєрідний «соціальний фермент», який посилює процес взаємодії між групою та особистістю [13]. Отже, саме просо-

ціальні ціннісні орієнтації виступають у ролі чинників, які психологічно цементують команду.

Сукупність цінностей, якими керуються члени студентських груп у своїх відносинах один до одного, близькі за своїм значенням до поняття психологічної атмосфери. Орієнтація членів групи на певні цінності створює загальну психологічну атмосферу. Вітчизняні фахівці визначають психологічну атмосферу як відображення психологічного, емоційного стану взаємин між членами групи (А. Л. Журавльов, Б. Д. Паригін та ін.), як міру комфортності, задоволеності членів групи загальним тоном та стилем міжособистісних відносин (О.І. Донцов, Я. Л. Коломінський та ін.), як соціально-психологічний стан групи, який відображає характер, зміст ціннісних орієнтацій членів групи (Є. С. Кузьмін, В. А. Штроо та ін.). Західні дослідники як еквівалент поняття психологічної атмосфери використовують у більшості випадків термін «організаційна культура» (Е. Аронсон, Р. Берон, О. Керол та ін.). У цілому це поняття в роботах зарубіжних авторів позначає характер індивідуального сприйняття різних аспектів організаційного середовища, що відображає ті або інші цінності, яких дотримуються люди в групах.

Психологічна атмосфера в групі – це динамічне явище, що постійно перебуває в розвитку. Зокрема, Б. Д. Паригін [14] підкреслює, що психологічна атмосфера досить мінлива і характеризується високим рівнем рухливості. Для характеристики психологічного стану, у якому перебуває дана група, більшість фахівців використовує поняття «сприятлива» або «несприятлива» психологічна атмосфера.

Несприятлива психологічна атмосфера характеризується порушенням зворотного зв'язку між членами групи,

переважанням формальних відносин над особистісними, відокремлення окремих членів групи, напруженістю відносин, частими конфліктами між членами групи. Так, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер відзначають, що в групах з несприятливою психологічною атмосферою наявні суперництво та агресивність [15]. В основі змістовної характеристики сприятливої психологічної атмосфери більшість авторів виділяє теплоту відносин, готовність до спілкування з оточуючими, відсутність психологічних бар'єрів у спілкуванні між індивідами, емоційне єднання. Так, Б. Д. Паригін відзначає, що одним з найбільш явних проявів сприятливої атмосфери є добре ставлення людини до людини, настрої життєрадісності [14]. Головний акцент у цьому твердженні автор робить на радості відносин між членами групи.

Фахівці в галузі командоутворення виділяють у ролі важливої характеристики команди встановлення певної психологічної атмосфери [8]. Згідно з Т. Д. Зінкевич-Євстигнєвою, психологічна атмосфера відображає комплекс психологічних умов, які забезпечують успішне налагодження процесів командоутворення або перешкоджають йому [7]. Так, у ролі інтегративної ознаки команди розглядається сприятлива психологічна атмосфера в групі (В.А. Ильїн, К. Фопель та ін.). Дані автори серед головних показників психологічної атмосфери в команді розглядають дружнє єднання суб'єктів взаємодії, їх взаємну доброзичливість, можливість вільного обміну думками, вміння вчасно і тактовно прийти на допомогу, зацікавленість групи в кожному її члені. Зокрема, К. Фопель підкреслює, що завдяки доброзичливій психологічній атмосфері в команді існує менше проблем у спілкуванні, менше непорозуміння, напруженості, ворожості і

недовіри, а ефективність діяльності є вищою [18]. В. Крюгер підкреслює, що психологічна атмосфера в групі, сформованій за типом команди, обумовлює такий рівень довіри, при якому навіть дивні думки не відкидаються з порога, не викликають негативної реакції, реплік, що принижують особисту гідність [11]. Завдяки довірі, суб'єкт вступає у взаємодію, пізнає й перетворює себе та інших. Згідно з Т. О. Нестік, довіра може поліпшити обмін інформацією, впливати на процеси адаптації, сприяти досвіду соціальної єдності [13]. Таким чином, у роботах більшості фахівців сприятлива психологічна атмосфера розглядається як одна з головних інтегративних ознак команди.

Отже, в основі інтегративних процесів командоутворення лежить складне сплетіння соціальних та психологічних детермінант. На підставі системно-компонентного підходу і розгляду поняття «командоутворення» для позначення сукупності різних групових характеристик, що відображають рівень інтегративності групи, найбільш загальні інтегративні ознаки команди можна трактувати як основні компоненти структури інтегративних процесів командоутворення. Проведений аналіз теоретичних засад інтегративних процесів командоутворення групи дозволяє представити структурно-компонентну складову зазначених процесів за схемою, наведеною на рис. 1.

Таким чином, інтегративні процеси командоутворення групи можуть бути представлені взаємозв'язком структурно-компонентної сукупності найбільш загальних інтегративних характеристик команди. Інтегративні процеси командоутворення групи відбуваються за рахунок високого рівня згуртованості, колективістичного типу сприйняття групи, значущості соціально-орієн-

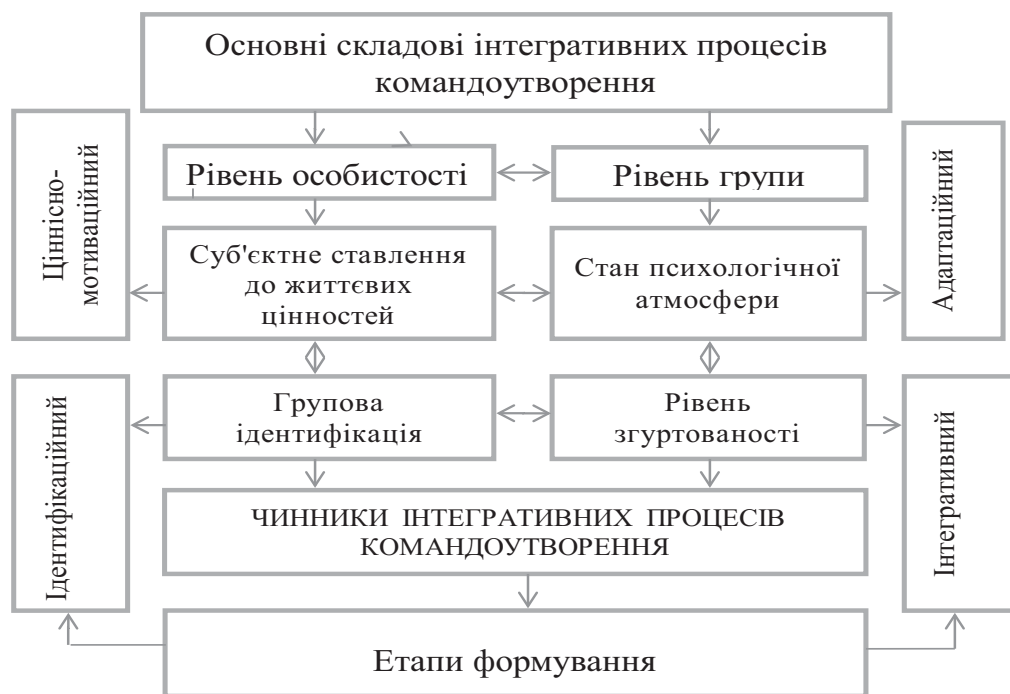


Рис. 1. Загальна схема вивчення основних структурних складових інтегративних процесів командоутворення

тованих цінностей, позитивної оцінки психологічної атмосфери в групі. Показники складових інтегративних процесів командоутворення впливають на підвищення ступеня групової інтегративності окремо та в комплексі, здійснюють певний функціональний внесок у цілісну структуру як багатоаспектного явища, виступають як критерії її динаміки. Визначення структури інтегративних процесів командоутворення передбачає її розподіл на рів-

ні прояву, за якими можна дослідити функціонування її складових. Перераховані основні компоненти структури інтегративних процесів командоутворення, звичайно, не висчерпують усієї суті проблеми, але на підставі суб'єктного (когнітивного) підходу дозволяють визначити найбільш загальні соціально-психологічні інтегративні характеристики команди, пов'язані з ціннісними орієнтаціями суб'єктів взаємодії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Агеев В. С. Механизмы социального восприятия / В.С. Агеев // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 2. – С. 63-70.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г.М. Андреева; [издание второе, перераб. и доп.]. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
3. Власова О. І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка,

- чинники розвитку / О. І. Власова – К. : ВПЦ «Київський університет», 2005. – 308 с.
4. Гайдар К.М. Субъектный подход к психологии малых групп: история и современное состояние / К.М. Гайдар // Психологический журнал. – 2008. – № 3. – С. 9-24.
 5. Донцов А.И. Группа - коллектив - команда. Модели группового развития / А.И. Донцов, Е.М. Дубовская, Ю.М. Жуков. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – С. 96-114
 6. Журавлев А.Л. Технологии командообразования / А.Л. Журавлев, Е.Н. Павлова // Социальная психология: Практикум; [ред. Т.В. Фоломеева]. – М. : Аспект-пресс, 2006. – С. 293-323.
 7. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко; [под ред. Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой]. – СПб.: Речь, 2004. – 304 с.
 8. Ильин В.А. Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: Учебное пособие / В.А. Ильин. – М. : МПСИ, 2005. – 168 с.
 9. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л.: Лениздат, 1987. – 144 с.
 10. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 318 с.
 11. Крюгер В. Руководство командой / В. Крюгер; [пер. с нем. Зись Е.А.]. – М. : ОМЕГА, 2006. – 118 с.
 12. Крысько В.Г. Социальная психология. Курс лекций / В.Г. Крысько; [3-е изд]. – М. : Омега-Л, 2006. – 352 с.
 13. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития / Т.А. Нестик // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 6. – С. 29-36.
 14. Парыгин Б.Д. Социальная психология: учебное пособие / Б.Д. Парыгин. – СПб.: СПбГУП, 2003. – 616 с.
 15. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб : Речь, 2000. – 237 с.
 16. Третьяченко В.В. Психологическое обеспечение деятельности команды / В.В. Третьяченко, В.Г. Моисеев. – Севастополь, 2004. – 24 с.
 17. Чернышев А.С. Группа как объект и субъект совместной деятельности, общения и отношений / А.С. Чернышев // Экспериментальное исследование развития молодежных групп. – Курск: КГУ, 2004. – С. 38-49.
 18. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель; [пер. с нем. М. Янковой]. – М. : Генезис, 2002. – 400 с.
 19. Bierhoff N. Prosocial behavior / N. Bierhoff. – New York : Psychology Press, 2002. – 386 p.
 20. Tajfel H. The Social identify theory of intergroup behavior / H. Tajfel, J. Turner // Psychology of intergroup relations; [Eds. S. Worthily]. – Chicago : Nelson-Hall, 1986. – P. 7-24.
 21. Tannenbaum S. Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments / S. Tannenbaum, R. Heard, E. Salas // Theory and Research in Industrial Organizational Psychology. Elsevier Science Publishers. – Amsterdam: Elsevier, 1992. – P. 17-153