

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В.о. завідувача випускової кафедри
_____ Лада ЯКОВИЦЬКА
«_____» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
МАГІСТР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

**Тема: «Соціально-психологічні особливості конформної поведінки у
військовослужбовців»**

Виконавець: студент групи ПБ-201Мз Віталій ЩЕРБЮК

Керівник: доктор психологічних наук, професор, Любов ПОМИТКІНА

Нормоконтролер: Марія ВДОВИЧЕНКО

КИЇВ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача випускової кафедри

_____ Лада ЯКОВИЦЬКА

«___» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Щербюка Віталія Олександровича

1. Тема кваліфікаційної роботи: **«Соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців»**, затверджена наказом ректора № 2026/ст від 03.10.2023 р.

2. Термін виконання роботи: з 05.09.2023 по 30.11.2023 р.

Вихідні дані до роботи: вибірка – військовослужбовці, 38 осіб; у дослідженні були використанні методики: тест «Конформність-навіюваність» Клаучека, Деларю; методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса–Р. Даймонда; опитувальник «Потреба в спілкуванні» (Ю. М. Орлов); 16-факторний тест Р. Кеттела (16 PF) шкала Q₂; методика діагностики рівня готовності до ризику А. Шуберта; методи математичної обробки: Спірмена, Манна-Уїтні, Т-критерій Стьюдента.

3. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з 3-х розділів. Перший розділ містить теоретико-методологічний аналіз соціально-психологічних особливостей конформної поведінки в групі; у другому розділі представлено емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей

конформної поведінки військовослужбовців; у третьому розділі представлені рекомендації щодо організації і проведення психологічного тренінгу з оптимізації конформної поведінки.

4. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 8 рисунків, 8 таблиць.

5. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Вересень	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Жовтень	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Листопад	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	6.12.2023	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	26.12.2023	
11	Захист кваліфікаційної роботи	29.12.23	

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Любов ПОМИТКІНА
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Віталій ЩЕРБЮК
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Соціально-психологічності особливості конформної поведінки військовослужбовців»: 84 сторінки, 12 рисунків, 46 використаних джерел, 4 додатки.

КОНФОРМІЗМ, КОНФОРМНІСТЬ, КОНФОРМНА ПОВЕДІНКА, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ, ГОТОВНІСТЬ ДО РИЗИКУ.

Об'єкт дослідження – конформна поведінка військовослужбовців.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців жінок та чоловіків.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично визначити соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців жінок та чоловіків.

Методи дослідження: теоретичні; психодіагностичні: тест «Конформність-навіюваність» Клаучека, Деларю; методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса–Р. Даймонда; опитувальник «Потреба в спілкуванні» (Ю. М. Орлов); 16-факторний тест Р. Кеттела (16 PF) шкала Q₂; методика діагностики рівня готовності до ризику А. Шуберта; методи математичної обробки: критерії Спірмена, Манна-Уїтні, Т-критерій Стьюдента.

Практичне значення отриманих результатів. Теоретичні положення, емпіричні дані, встановлені у дослідженні факти та сформовані на їх основі висновки можуть бути використані викладачами військових кафедр вищих навчальних закладів з метою оптимізації та вдосконалення навчального процесу. Запропоновані шляхи стимуляції нормативної поведінки членів професійних військових груп в умовах військового стану сприятимуть покращенню міжособистісних стосунків військовослужбовців; зменшать девіації поведінки, підвищать рівень успішності у фаховій діяльності та сприятимуть формуванню та підтриманню групових норм.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФОРМНОЇ ПОВЕДІНКИ В ГРУПІ.....	12
1.1. Феномен конформності та конформна поведінка особистості в групі.....	12
1.2. Конформізм як феномен групового тиску.....	22
1.3. Соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців	34
Висновок до розділу I.....	39
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФОРМНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	39
2.1. Опис бази дослідження.....	39
2.2. Опис методів та методик дослідження.....	40
2.3. Обробка та аналіз результатів емпіричного дослідження.....	45
2.4. Статистичний аналіз результатів.....	56
Висновок до розділу II.....	60
РОЗДІЛ III. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ З ОПТИМІЗАЦІЇ КОНФОРМНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	62
3.1. Методика проведення психологічного тренінгу.....	62
3.2. Тренінгові заняття щодо оптимізації конформної поведінки групи.....	66
Висновок до розділу III.....	71
ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	82

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах воєнного стану зміни, що відбуваються в державі за останні два роки, породжують нові завдання, які потребують прикладного вивчення, якісно інших підходів до емпіричного дослідження та практичного втілення. Соціокультурний запит на національне відновлення максимально актуалізує значення соціально-психологічних чинників, які впливають на поведінку особистості у професійній групі, можливості її самореалізації. Передусім йдеться про групи, котрі безпосередньо впливають на життєдіяльність суспільства та його розвиток, тому вивчення соціально-психологічних особливостей поведінки військовослужбовців в професійних групах є надзвичайно актуальним. Саме досвід взаємодії у групі, сприяє успіху професійної самореалізації особистості; формуванню в неї вмінь та навичок спільної, злагодженої діяльності; її інтенсивному зростанню як фахівця та громадянина.

Аналіз накопичених досліджень свідчить про те, що групові відносини та проблеми глибоко розкриваються в роботах зарубіжних вчених (С. Аш, Ч. Кулі, К. Левін, Д. Майерс, Е. Мейо, С. Мілграм, С. Московічі, Б. Такмен, Г. Теджфел, К. Фошо, Г. Хаймен, М. Шериф та ін.). Проблеми розвитку особистості в професійних групах всебічно вивчалися українськими психологами (Л. Балабанова, В. Васютинський, О. Донченко, Л. Карамушка, М. Корнєв, О. Коробанова, С. Максименко, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, Л. Помиткіна, В. Татенко, Т. Титаренко, Ю. Швалб, О. Хохліна, Т. Яценко, інші).

Також в психологічній науці можна виділити два основні напрями вивчення конформізму: конформність як особистісна риса та поведінкова відповідь на ситуативний груповий тиск. Такі дослідження проводилися переважно під час роботи над проблематикою впливу групової думки на поведінку особи, феномену групового тиску (С. Аш, Р. Чалдині, М. Шериф, М. Choung, Р. Costanzo, М. Shaw, С. Tan); нормативної та інформаційної складових конформності (М. Джерард, М. Дойч), впливу чисельності групи на конформність особистості (С. Мілграм, С.

Московічі). Сучасні дослідження конформізму українськими науковцями стосуються здебільшого проблем конформності у розв'язанні суперечностей в малих групах різного рівня згуртованості (О. Вергельська); конформізм як особистісна проблема, в цих дослідженнях конформність розглядається як складова структури особистості (В. Джус, Є. Веневцева); психологічні особливості групових феноменів в інформаційно-цифровому просторі (О. Коробанова) тощо.

Вивчення наукових робіт із зазначеної проблеми дає можливість зауважити, що на сьогодні накопичені ґрунтовні знання щодо розуміння проблем малої групи, впливу конформної поведінки на злагодженість дій в групі. Проте потребують подальшого вивчення питання значення конформної поведінки в діяльності військовослужбовців, зокрема необхідність підтримання відповідного уставу стандарту поведінки у процесі взаємодії з командирами, соціально-психологічні особливості формування такої поведінки. Тобто проблема дослідження соціально-психологічних впливів на генезу поведінки у групі військовослужбовців є досить актуальною. Бо насамперед, досліджуються соціально-психологічні особливості, які забезпечують формування та збереження певного стандарту поведінки у групах військовослужбовців.

Об'єкт дослідження – конформна поведінка військовослужбовців.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців жінок та чоловіків.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично визначити соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців жінок та чоловіків.

Припущення: соціально-психологічна специфіка виникнення і збереження конформної поведінки військовослужбовців зумовлена: наявним соціально-психологічним досвідом адаптації (комунікабельність-некомунікабельність, залежність-незалежність, прийняття інших, прийняття себе); психологічними особливостями сприйняття кожним індивідом закладених у професійній групі

нормативних вимог, потребою особистості в спілкуванні, рівнем готовності до ризику.

Відповідно до мети дослідження були поставлені такі **завдання**:

1. Вивчити стан теоретико-методологічної розробленості проблеми соціально-психологічних особливостей конформної поведінки військовослужбовців.

2. Емпірично дослідити зв'язок між інтегральними показниками соціально-психологічної адаптації, рівнем готовності до ризику та ступенем конформності поведінки військовослужбовців жінок та чоловіків.

3. Визначити соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців жінок та чоловіків.

4. Розробити рекомендації щодо організації психологічного тренінгу з оптимізації конформної поведінки військовослужбовців, спрямованого на підвищення групової згуртованості.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань та перевірки гіпотези були використані такі методи: теоретичні методи: аналіз і узагальнення психологічної літератури з досліджуваної проблеми; емпіричні методи: опитування, тестування; методи активної психологічної дії: метод психологічного тренінгу; методи обробки емпіричних даних: кількісний, якісний та порівняльний аналіз, математико-статистичні методи: критерії Спірмена, Манна-Уїтні, Т-критерій Стюдента.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали наукові концепції щодо становлення і розвитку особистості в групі (С. Максименко, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, Т. Титаренко, Т. Яценко); соціально-психологічних особливостей підготовки майбутніх спеціалістів (Л. Карамушка, Л. Помиткіна, В. Третьяченко, О. Хохліна, Л. Яковицька), актуалізації особистісного та групового потенціалу (Г. Балл, М. Боришевський, В. Васютинський, О. Лич, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Швалб).

До психодіагностичного комплексу увійшли **методики**: тест «Конформність-навіюваність» Клаучека, Деларю; методика для дослідження

інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса–Р. Даймонда; опитувальник «Потреба в спілкуванні» (Ю. М. Орлов); 16-факторний тест Р. Кеттела (16 PF) шкала Q₂; методика діагностики рівня готовності до ризику А. Шуберта.

Математико-статистичні процедури з аналізу результатів дослідження проводилися з використанням комп'ютерної статистичної програми for Windows (Спірмена, Манна-Уїтні, Т-критерій Стьюдента).

База дослідження. Дослідження проводилося в військовій частині. У емпіричному дослідженні брали участь 38 осіб.

Практичне значимість дослідження. Теоретичні положення, емпіричні дані, встановлені у дослідженні факти та сформовані на їх основі висновки можуть бути використані викладачами військових кафедр вищих навчальних закладів з метою оптимізації та вдосконалення навчального процесу. Запропоновані шляхи стимуляції нормативної поведінки членів професійних військових груп в умовах військового стану сприятимуть покращенню міжособистісних стосунків військовослужбовців; зменшать девіації поведінки, підвищать рівень успішності у фаховій діяльності та сприятимуть формуванню та підтриманню групових норм.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФОРМНОСТІ ПОВЕДІНКИ В ГРУПІ

1.1. Феномен конформності та конформна поведінка особистості в групі

Сучасна соціальна психологія вивчає багатьох особистісних якостей та рис, конформність посідає серед них важливе місце. Тому вивчення проблеми конформної поведінки активно досліджувалися та досліджуються психологами-науковцями [17; 18; 20; 21; 23; 25].

Важливість вивчення конформності як якості особистості зумовлюється дуже значною її роллю у процесах міжособової взаємодії та соціально-психологічного впливу між людьми, зокрема, в командній діяльності, структуруванні груп, формуванні в них лідерських диспозицій, підготовці та ухваленні групових рішень тощо. Власне нас у нашому дослідженні насамперед цікавили останні із зазначених вище процесів, тобто, процеси розробки та прийняття групових рішень у професійних групах і вивчення ролі конформності членів групи на динаміку прийняття групового рішення особистістю.

У сучасній соціальній психології конформність вивчається як особистісна риса, так і прояв конформної поведінки в певній ситуації. Конформність (від лат. *conformis* – схожий, уподібнений) як особистісна риса означає стійку схильність людини змінювати свою соціальну поведінку під впливом інших (окремих людей чи соціальних груп) у той спосіб, щоб вона відповідала очікуванням останніх, прагнення пристосувати її до їхніх запитів-вимог [8, 25].

Конформізм як феномен групової діяльності проявляється тоді, коли виникає конфлікт між позицією особи та позицією інших членів групи, розв'язання цього конфлікту можливо за умови погодження позиції особи з позицією інших.

У цьому контексті важливе значення для реалізації процесу погодження має груповий тиск, як одна із складових групової динаміки, яку переважно розуміють як тиск групової більшості, що зумовлює зміну позиції особи (конформність) та є частиною буття будь-якої стабільної соціальної виробничої групи. Такий внутрішньогруповий тиск вчені визначають як різновид соціального впливу, що відбувається з боку групової більшості (рідко меншості) на окремих членів групи. Внутрішньогруповий тиск сприяє тому, що особа змінює свою думку, погоджуючись з думкою групової більшості. Тому дослідження конформності як властивості особистості, поєднується з експериментами, щодо підпорядкування внутрішньогруповому тиску [28, 33, 35, 37].

На визначення внутрішньогрупового тиску впливають два напрямки експериментальних досліджень:

- 1) вплив групової більшості на меншість соціальної групи або окремої особи, що спричинює конформізм меншості;
- 2) потреба щодо інноваційних змін в соціальній групі створює передумови для впливу меншості на більшість.

Очевидно, що у першому випадку відбувається власне психологічний тиск, навіть пресинг окремої особи; у другому випадку це скоріше потреба, тому вплив є ненав'язливим, скоріше переконуючим [14, 25].

Конформність особистості є досить поширеною нормальною реакцією на тиск групової більшості. Вона має два види: зовнішня та внутрішня конформність. Зовнішня конформність виконує передусім адаптивну функцію: людина обирає в суперечливих умовах конформну поведінку як захистний механізм від можливого гніву групи або санкцій з її боку. За таких умов особа приховує свої справжні переконання. Внутрішня конформність формується набагато рідше, бо вона пов'язана з справжньою зміною переконань під впливом групи, коли людина сприймає погляди групи як власні. Внутрішня конформність є загрозовою для ідентичності особистості, оскільки вона формує значну залежність від певної соціальної групи [17, 26, 31, 39, 41].

Реалізація тиску більшості групи на окремих її членів відбувається через соціально-психологічні механізми впливу, які визначаються як інформаційні та нормативні впливи. Інформаційний вплив полягає в тому, що особа в умовах дефіциту інформації схильна інколи більше довіряти групі. Стереотип що «групові висновки завжди мають рацію» є досить поширеним та впливовим. Найбільш це притаманно професійним групам. Фахівцю здається, що є мало ймовірним, щоб така значна кількість фахівців не мала рації або спотворювала зміст одержаної інформації. За таких умов часто фахівець схильний приписати помилку швидше собі, засумніватися у своїй об'єктивності або вважати себе недостатньо поінформованим. Інший механізм, нормативний вплив, зумовлює конформну поведінку у випадках психологічного тиску з боку групової більшості. Кожен фахівець як частина професійної спільноти, залежить від неї щодо задоволення багатьох своїх матеріальних та соціально-психологічних потреб. Тому для кожного фахівця має велике значення ставлення до нього інших членів групи, їх готовність підтримати його, бути лояльними та прихильними саме до нього. Принципова незгода з іншими колегами може спричиняти негативні переживання та неприйняття з боку колег. Тому щоб залишатися членом референтної професійної групи, фахівці демонструють згоду з думкою інших, зокрема, традиційно орієнтуючись на доцільність відповідності груповим нормам [17, 19, 46].

В сучасній психології активно проводяться дослідження, спрямовані на виділення та вивчення соціально-психологічних та особистісних чинників конформізму. Відомо, що жінки більше схильні до конформної поведінки, ніж чоловіки. Також було доведено, що значне зростання конформізму відбувається відразу після соціального підкріплення конформних реакцій; що рівень взаємозалежності членів групи прямо корелює з рівнем конформності; у ситуації змагання з суміжними виробничими групами рівень внутрішньогрупової конформності значно зростає. Доведено, що особистісна конформність особи залежить від її соціального статусу в ієрархії групи. Так, середньостатусні члени групи найбільше схильні до конформної поведінки; значно менше демонструють

конформність особи як з високим, так і з низьким статусами. Також через експериментування з різними характеристиками внутрішньогрупового тиску науковцями доведено, що підвищення або зниження конформності особи відбувається залежно від обсягу інформаційного дефіциту та/або нормативного тиску соціальної групи [11, 19, 44, 45].

С. Московичи дослідив умови, за яких меншість групи може впливати на позицію більшості. Встановлено, що, якщо меншість є постійною: не змінюється за своїм складом, а також послідовна у визначенні своєї позиції, то вона в межах цієї групи може відстоювати власні рішення. Хоча меншість не може вчиняти значного психологічного тиску, цей механізм впливу залишається у груповій більшості, дотримання постійного стилю внутрішньогрупової поведінки робить її досить впливовою в межах власної соціальної групи. Постійна позиція меншості, через деякий час викликає в непевних або інноваційних ситуаціях інтерес більшості членів групи. Така послідовність може похитнути впевненість більшості в обраному алгоритмі дій. Особливо посилюється можливість прийняття позиції меншості тоді, коли хоча б один з членів більшості проявляє інтерес до позиції меншості. Але така реакція більшості на пропозицію меншості можлива за умов, коли меншість протягом довго часу вперто зберігає свою думку (за таких умов перетворення думки меншості на думку більшості відбувається досить органічно і швидко) [35, 39, 46].

Відомо, що перші експериментальні дослідження конформізму в соціальній психології були проведені польським-американським психологом Соломоном Ашем у 50-х роках ХХ століття [11, 20, 37, 38]. Науковим завданням цих досліджень було вивчення соціально-психологічних складових погодження окремої особи, яка є членом малої соціальної групи, відповідної позиції групової більшості, яка оцінювалася з точки зору загальногрупової норми, при цьому зберігалася внутрішнє заперечення цієї позиції.

За результатами дослідження однотайність більшості, яка постійно давала неправильну відповідь, справляла величезний вплив на окремих респондентів. Зокрема: в контрольній групі респонденти припускалися всього 0,7% помилок, в

експериментальній групі – їх було 37%. Подібні результати отримали, коли експериментальне дослідження повторили в інших культурах, з різними вибірками та при розв'язанні різних задач. При цьому слід зазначити, що невелика частина досліджуваних в кожній групі у всіх експериментах, попри неправильні відповіді більшості, відстоювала свою очевидно правильну думку [20].

Ці дослідження С. Аша викликали багато методичних зауважень, особливо щодо загальних висновків. Передусім критикувалася експериментальна ситуація через її невисоку значущість для досліджуваних, рандомність добору у вибірку, відірваність її членів в ході дослідження від реальних соціальних груп, відсутності між учасниками експерименту будь-яких ознак спільної діяльності та ознак реальної соціальної групи.

Між тим, в існуванні феномена конформної поведінки не сумніваються навіть найбільш затяті критики проведеного С. Ашем експерименту. Тобто з існуванням явища, в нашому випадку – конформної поведінки, психологічна спільнота погоджується, тому важливого значення для його розуміння набувають соціально-психологічні умови, які сприяють його проявам в реальності. При цьому навіть то, що ці обставини були виділеними в лабораторному експерименті, а не в межах природного експерименту в реальному соціумі, не є підставою для ігнорування таких впливів на поведінку особи. Їх доречно розглядати не як прямі взірці явищ, які можуть екстраполюватися у реальні малі соціальні групи, а як вказівники того, як вплинути на діяльність у природному груповому виробничому процесі, на що варто звернути увагу, розробляючи підхід до вивчення групових виробничих феноменів. В межах нашого дослідження є сенс розглянути деякі, виявлені саме у лабораторних експериментах особистісно-індивідуальні, групові та діяльнісні чинники конформної поведінки військовослужбовців [1, 13, 18].

Щодо перших з них, особистісні та індивідуальні особливості членів виробничої групи, які підштовхують фахівців до проявів конформної поведінки. У науково-психологічних дослідженнях [7, 26, 29] наводяться емпіричні результати, що вказують на обернений зв'язок між схильністю особи до конформної

поведінки та рівнем розвитку її інтелекту, схильністю до лідерства, стресостійкістю, соціальною активністю та відповідальністю.

Дослідження вікових особливостей конформної поведінки показали: згідно висновкам Ф. Костанзо та М. Шоу [38], між віком та конформністю існує криволінійна залежність. Свого максимуму конформність досягає у підлітковому віці (12–13 років), у подальшому поступово знижуючись. Наведені Ф. Костанзо та М. Шоу показники конформності були отримані у групах ровесників [38].

До найбільш досліджуваних групових чинників конформної поведінки у виробничих умовах, виходячи з аналізу наукових джерел [берон; кириченко], слід віднести розмір соціальної групи, особливості складу групи, міру групової згуртованості, специфіку її комунікативних каналів. Так ще С. Ашем було встановлено, що конформність зростає разом з підвищенням одностайності у відповідях групової більшості. Проте, якщо від більшості відходить хоча б одна особа і цим самим порушує одностайність (що свідчить, що її позиція стала суперечити думкам решти більшості), відсоток вияву конформних реакцій швидко падав (за даними Ф. Костанзо та М. Шоу, від 33% до 5,5%) [38]. Також була встановлена пряма залежність між децентрацією комунікативних каналів у соціальній групі та груповою згуртованістю з підвищенням конформної поведінки в групі.

Також було встановлено, що гомогенні за певною важливою ознакою соціальні групи схильні до вищої конформності, ніж подібні гетерогенні групи. При цьому вплив гомогенної ознаки на зростання рівня конформності поведінки пов'язаний з тим, наскільки для обраної гомогенної групи важлива ця ознака, наскільки вона впливає на однорідність соціальної групи. Також важливою передумовою виникнення конформної поведінки в групі є присутність так званого наївного (за термінологією С. Аша) суб'єкта, який складає або входить в групову меншість, та уособлює як власну компетентність, так і компетентність групової більшості [43]. Доведено, що висока впевненість наївного суб'єкта у власній компетентності зменшує його залежність від позиції групової більшості. Але

якщо компетентність групової більшості в очах так званого наївного суб'єкта зростає, то паралельно зростає і його залежність від позиції групової більшості.

Значний інтерес у контексті нашого дослідження також становлять результати досліджень, які розкривають залежність характеру конформної поведінки від особливостей регулярної діяльності фахівців [1, 6, 10, 25, 27]. Бо конформну поведінку можна інтерпретувати як таку, що навіює сліпе наслідування алгоритмам поведінки, які встановлюються іншими. Одночасна конформна поведінка може бути свідомою адаптацією особи до вимог актуальної референтної групи, тобто за словами Ф. Костанзо та М. Шоу «конформність є погодженням з позицією більшості в соціальній групі тільки заради самого цього погодження» [38, с. 248]. Більш глибокий аналіз зовнішнього погодження особи з груповими нормами дозволив ввести термін «публічний конформізм», який має внутрішнє схвалення особи.

Американський психолог Л. Фестингер ще на початку 50-х років ХХ століття [39] припускав, що публічний конформізм щодо відповідних групових норм схвалюється особою лише у випадку, коли суб'єкт хоче залишатися у певній соціальній групі. При цьому зовнішня згода з групою, жодним чином не впливає на позицію цього члена групи.

В роботах І. Вергельської [3] розглядаються два типи конформної поведінки: зовнішньої та внутрішньої згоди особи з соціальною групою. Зовнішнє підпорядкування групі включає дві форми поведінки: по-перше, свідоме, сплановане пристосування до позиції групи, яке може включати внутрішній конфлікт; по-друге, сплановане пристосування до позиції групи без роздумів та внутрішнього конфлікту. Внутрішнє підпорядкування відбувається коли особа сприймає позицію групи як власну та слідує їй не тільки в актуальній ситуації, а й за її межами. О. Маяцька виділяє інші види внутрішнього підпорядкування:

- а) сліпе прийняття позиції групи тому, що «більшість завжди має рацію»;
- б) прийняття через напрацювання власної логіки пояснення позиції групи [16].

Завданням такої логіки є примирення двох конфліктних тенденцій: прагнення особи до добрих стосунків з референтною групою і, разом з тим, бути згоді із власним Я.

Г. Келмен запропонував модель соціального впливу в малій соціальній групі [41], в якій виділені три відмінних рівні конформної поведінки: підпорядкування, ідентифікація та інтерналізація. Підпорядкування має суто зовнішній, прагматичний характер, така поведінка не є тривалою. Вона обмежується безпосередньої ситуацією.

Наступний рівень прийняття впливу іншої людини чи соціальної групи, за Г. Келменом – ідентифікація. Науковець виділяє два її основних види: класична ідентифікація та ідентифікація реципрочно-рольової взаємодії. При класичній ідентифікації особа намагається частково чи повністю відповідати очікуванням агенту впливу через переживання симпатії до нього та/або бачення в ньому бажаних для засвоєння рис. Під час реципрочно-рольової взаємодії прийняття впливу відбувається через спільні очікування: кожний учасник такої взаємодії розраховує на певну поведінку від іншого, одночасно, і сам намагається відповідати очікування партнера (чи партнерів). Ідентифікація частково нагадує підпорядкування, якщо особа беззастережно приймає нав'язвану поведінку. Разом з цим ідентифікація відрізняється від підпорядкування тим, що ідентифікація не інтегрує ціннісну систему партнерів, вона залишається відірваною від неї [41].

Інтеграція цінностей, за Г. Келменом, відбувається на третьому рівню прийняття соціального впливу – інтерналізації. Відмінною особливістю інтерналізації є співпадіння (часткове чи повне) позицій, окремої особи з соціальною групою. Завдяки співпадінню позицій інтерналізація створює умови, коли поведінка членів соціальної групи стає відносно незалежною від зовнішніх умов [41].

Вивчаючи проблему конформності поведінки особистості вважаємо неправомірними висновки деяких дослідників щодо однозначно-негативного оцінювання феномена конформності. Так, відоме дослідження Г. Джерарда (у

співавторстві з М. Дойчем) пов'язує конформну поведінку особи з процесом пошуку нею відповідної інформації. Результати цього дослідження в подальшому дали можливість сформулювати інформаційну теорію конформності [42]. Теорія розглядає конформність в контексті загального пошуку людиною інформації в ситуаціях, коли вона зіставляє власну поведінку з поведінкою інших. Цей пошук спрямований на редукцію особою невизначеності власної позиції в актуальній життєвій ситуації. Також ця теорія розглядає два загальні види залежності від інших людей – інформаційну залежність та залежність впливу, які роблять особу чутливою до соціальних впливів.

Цікаві спроби пояснення феномена конформної поведінки пропонують в межах теорії психологічного обміну. Д. Гоманс поширює своє тлумачення психологічного обміну на явища групової поведінки [42]. Він стверджує, що особа демонструє конформність не в межах певної групової норми, а з метою отримання бажаного схвалення з боку оточуючих. Якщо бажаного рівня схвалення особа не отримує, то в подальшому така поведінка нею здійснюватися не буде. На думку цього дослідника, конформна поведінка є корисною, оскільки вона винагороджує особу відповідним психологічним схваленням.

Подібну ідею підтримують Е. Голандер та Р. Віліс [42]. Вони акцентують інструментальну функцію конформізму, яка полегшує процес взаємодії між людьми та сприяє позитивному обміну винагородами.

Системний аналіз феномена конформної поведінки підводить до висновку, що конформізм стосовно групових норм в одних випадках є позитивним явищем, а в інших – негативним чинником функціонування соціальної групи [22]. Дотримання встановлених групою стандартів поведінки є важливою, а іноді необхідною умовою її існування, зокрема, для реалізації спільної групової діяльності, особливо в екстремальних обставинах військового стану. Окрім цього, є дослідники, які стверджують, що конформність за певних умов може виходити з позицій альтруїстичної поведінки або з поведінки, яка не суперечить моральним принципам самої людини [22].

Дотепер з позицій конформізму мало вивчений процес ухвалення рішення групою, який є досить важливим елементом спільної діяльності: групове рішення впливає на розвиток та взаємодію в межах соціальної групи, спрямовує її активність на досягнення обраних цілей. Сучасні дослідження щодо процесу ухвалення рішення групою пов'язані з експериментами Г. Горбань та Л. Помиткіної, які спростовують думки про більшу зваженість та поміркованість групового рішення (порівняно з індивідуальним) [6, 18]. Процес ухвалення групового рішення в будь-якій сфері діяльності часто спричиняє поляризацію групи, що ускладнює досягнення міжособистісної згоди та сприяє підвищенню рівня ризикованості групового рішення. На нашу думку, приділяти більше уваги саме дослідженням конформності з погляду внутрішніх механізмів, що зумовлюють конформну поведінку особи.

1.2. Конформізм як феномен групового тиску

У загальному прийнятому тлумаченні конформізм – це підпорядкування особи вимогам соціальної групи. На рівні побутової свідомості цей феномен набуває негативної конотації. Бо саме такий неприємний випадок описано в казці Ганса Андерсена про нове плаття короля.

Щоб пом'якшити цю негативну конотацію, в соціально-психологічних дослідженнях частіше пишуть не про конформізм, а про конформність, або конформну поведінку, пояснюючи суто особистісну позицію індивіда відносно групових переконань. Це безумовне прийняття або заперечення ним певної актуальної позиції, яку підтримує група, міра підпорядкування індивіда груповому тиску. Протилежними поняттям до поняття конформності є «самостійність мислення», «незалежність позиції», стійкість щодо групового тиску [9, 21, 24, 29].

Під час діяльності, зокрема професійної фахівці схильні економити час та зусилля. Тобто бажання підпорядковуватися соціальним настановам значно економить сили: все, що вимагається від учасника певної соціальної групи, – це

демонструвати соціально очікувану поведінку. Р. Чалдині наводить багато прикладів того, як соціальні норми сприяють спрощенню нашого життя та скороченню кількості необхідних розумових операцій. Така тенденція, на думку автора, працює на користь людини, звільняючи її від частини обов'язків. Тобто особа ще в ранньому віці починає розуміти, наскільки простіше їй буде жити, якщо вона буде дотримуватися соціальних вимог. Таким чином, люди поступово навчаються конформній поведінці, практично не задумуючись [23, 26, 31, 34].

Хоча у більшості випадків за Чалдині звичайною реакцією особи буде автоматичне підпорядкування соціальним вимогам, всеодно існують ситуації, коли особа не бажає підпорядковуватися. Отже, якщо люди проявляють конформізм, то це не завжди означає, що вони погоджуються із соціальними вимогами. Люди схильні змінювати свою поведінку відповідно соціальним нормам, навіть якщо вони їх не підтримують. Такий тип підпорядкування називають поступливістю через бажання особи уникнути соціального осуду та отримати соціальне схвалення), але основу такої поведінки формує нормативний тиск [28].

Коли особа повністю згодна з соціальними вимогами, то такий тип підпорядкування соціальним нормам називають схваленням через їх інтерналізацію. Ідентифікація є типом підпорядкування соціальним нормам, коли особа без напруження повторює дії, які вимагає рольова модель. Ставлення, що пов'язані з ідентифікацією, можуть змінюватися, тоді формуються нові ідентифікації, які змінюють попередню (наприклад, фахівці можуть почати ідентифікуватися з новою професійною групою при цьому відмовляються від попередніх норм) [12, 15, 22].

Конформність проявляється не просто в тому, що фахівець наслідує дії колег, але й в тім, що він піддається атмосфері загальної діяльності, тобто він поводить себе не так, як це було б, коли він приймав рішення самостійно. Конформність виникає там і тоді, коли фіксується конфлікт між думкою фахівця та думкою виробничої групи та коли конфлікт долається особистою згодою з позицією групи [27, 28].

Можна виділити декілька чинників, які закладають особливості конформної поведінки.

По-перше, конформна поведінка фахівця є відповіддю на тиск групи, але цей тиск не завжди артикулюється через конкретну вимогу. Зміна поведінки фахівцем є добровільною. Навпаки, неприховані прямі вимоги можуть спонукати людину до нонконформістської позиції.

По-друге, конформізм веде до знеособлення, нівелювання думок фахівців як членів професійної групи. Груповий тиск начебто сприяє рівному ставленню, але одночасно і подавляє плюралізм думок. Тобто ситуації, коли один наказує, а інші чи інший підпорядковуються, спричиняють групову нерівність, диференціюють моделі ставлення між членами групи.

По-третє, в психології управління часто поширюється думка, що конформна поведінка сприяє індивідуальній відповідальності за свої дії та дії інших, бо фахівцю, зокрема військовослужбовцю, складно визнати той факт, що він піддався груповому тиску. Але досвід доводить, що у випадку підпорядкування конкретній особі, особливо, за умов негативні наслідків такої діяльності, фахівець, як й у випадку підпорядкування, схильний перекласти відповідальність на інших учасників, або на особу лідера.

Фахівець може підпорядковуватися групі з кількох причин, або для того, щоб бути прийнятним, або тому, що має інформаційний запит. М. Дойч та Г. Джерард назвали ці причини нормативними та інформаційними впливами [11, 17, 31].

«Нормативний вплив» вміщує алгоритм того, як людина змушена підпорядковуватися під суспільні та групові соціальні норми, щоб не бути відкинутою. Соціальні норми є тими правилами, що визначають поведінку особи в суспільстві.

Групові норми поступово формуються членами групи в процесі її розвитку. В них узагальнюються прийнятні для певної групи форми поведінки. Всі групові норми є за своєю суттю просоціальними, тому що мають позиціонувати собою

зразки та моделі поведінки належної з точки зору суспільства в цілому та соціальних груп й їх членів, зокрема [35, 37].

У всіх суспільствах описані форми поведінки, які будуть доречними для членів цього суспільства. Є норми, які визначаються всіма членами суспільства (правові та законодавчі акти), інші варіюються залежно від групи (наприклад, неписані правила, що диктують членам групи, як потрібно виглядати залежно від ситуації). В неформальних молодіжних об'єднаннях, існують правила, які є знаковими саме в межах таких груп та діють тільки в цих об'єднаннях [2, 5, 9, 16].

Соціальні норми дуже сильно впливають на поведінку особи навіть за межами груп та спільнот. Бо, якщо особа порушить загально прийняті норми: інші члени групи можуть спочатку просто дорікнути їй, далі почнуть уникати таких колег, а інколи, в крайніх випадках, група може примушувати порушників норм покинути свої межі. Всі поведінкові прояви, вчинки членів групи аналізуються, оцінюються та регламентуються щодо їх відповідності актуальним груповим нормам.

Групові інтереси стимулювати та заохочувати нормативну поведінку і, одночасно, знижувати імовірність проявів ненормативності, девіації як частини групової життєдіяльності, для цього кожною групою створюється та поширюється система санкцій за випадки відхилення від групової норми. Санкції становлять механізми, за допомогою яких група намагається повернути свого члена в нормативне коло. Найчастіше санкції ділять на заохочувальні та каральні або позитивні та негативні. Система санкцій не компенсує недотримання норм, а є запобіжним механізмом, який забезпечує дотримання норм. Специфіка дослідження групових санкцій полягає у вивченні окремих конкретних груп, бо аналіз змісту санкцій має відповідати змісту групових норм. Такий аналіз можна зробити за умов діагностики конкретних властивостей групи-об'єкта дослідження [3, 4, 14, 15].

Залежність значної частини нашої поведінки від соціальних норм та соціального контексту, який ці норми диктує, давно доведено буттям та наукою. Результати досліджень в соціальній психології доводять, що більшість людей

дотримується соціальних норм, слідує за тим, щоб їх поведінка відповідала схвалюваним суспільством моделям. Підпорядкування нормативним суспільним вимогам зумовлено зовнішнім тиском. Серед зовнішніх факторів тиску найбільш дієвими є емоційне несхвалення, фізичне покарання, демонстративна антипатія тощо.

Інформаційний соціальний тиск зумовлений тим, що людина, пізнаючи себе і світ, прагнучи зрозуміти, як потрібно поводитися в тих чи інших соціальних ситуаціях, спирається на інформацію, яку отримує від оточення, референтної групи. Отже, в разі інформаційного впливу фахівець підпорядковується групі не тому, що боїться осуду з боку колег, а тому, що орієнтуючись на думку інших простіше визначити як правильно поводитись.

Орієнтація на знання інших сприяє адаптації фахівця в групі, яка створена іншими, а знання їх думок допомагає власному розумінню того, що натеper відбувається. Р. Чалдині відмітив таку особливість: людина визначаючи, що саме є правильним за певних умов, прагне дізнатися передусім, що вважають правильним інші. Тому часто власну поведінку ми оцінюємо як правильну тільки тоді, коли спостерігаємо її у оточуючих. Таку позицію автор називає соціальною перевіркою [28].

Е. Аронсон висловив думку, що підпорядкування нормативному тиску групи пов'язане з нашим бажанням подібатися оточуючим, а підпорядкування інформаційному тиску – бажанням бути правим [32, 34].

Вище зазначалося, що у теорії соціального порівняння Л. Фестінгера доводиться надзвичайна важливість процесу порівняння у формуванні самосвідомості особистості, на розвиток якої значний вплив вчиняє інформація про «правильну» поведінку особи [39, 42]. Тобто люди, які поруч або референтні групи виступають для індивіда еталоном правильності, який своєю чергою формує нашу самосвідомість. Тому оточуючим дуже потрібна інформація про те, як краще поводитись за певних умов. Тобто чинником, який зумовлює внутрішню конформність, є інформаційний вплив.

Соціальні психологи Домінік Абрамс та Майкл Хогг вивчали ще один внутрішній фактор конформізму, який також пов'язаний з самосвідомістю особи. Конформістську поведінку вони пояснювали впливом процесу самокатегоризації [31].

Самокатегоризація тлумачиться ними як процес за допомогою якого ми підсвідомо визначаємо себе членом певної групи. Визначивши себе членом конкретної соціальної групи, особа, з одного боку, закладає новий тип ідентифікації в зміст своєї самосвідомості, а з іншого, вона намагається відповідати обраній групі. Оскільки новий тип ідентифікації стає важливою рисою самосвідомості особистості, вона для того, щоб його підтвердити, буде прагнути зберегати своє членство в референтній групі. Групова належність своєю чергою вимагає від особи дотримання прийнятих норм та правил, тобто формування позитивного ставлення до стереотипної групової поведінки.

Найсильніше впливає на особистість референтна група. Поняття референтної групи було розроблене та введене американським соціальним психологом Г. Хайменом. Експериментуючи науковець помітив, що членами малих груп можуть бути особи, які позитивно ставляться до норм поведінки, що є загально прийнятими не в їх групі, а в якійсь іншій, на яку вони й орієнтуються. Групи, цінності та норми яких людина підтримує та з якими себе ідентифікує, Г. Хаймен назвав референтними групами [цит за 24].

Інший американський дослідник М. Шериф розділив малі групи на два види: групи членства, членом яких особа є офіційно, проте не зацікавлена в їх цінностях та нормах; і референтні групи, на які особа орієнтується в своїх рішеннях та цінності яких приймає беззаперечно.

Пізніше Р. Мертон та Т. Ньюком розширили поняття референтної групи на всі спільноти, на які індивід орієнтован в оцінці власного соціального статусу, цінностей, дій [37]. Референтною може бути група, до якої натепер належить особистість, так і група, до якої особа хотіла би належити або належала раніше. Г. Тард вважав референтний вплив основним видом впливу, а А. Бандура розглядає його як основу будь-якого соціального навчання [39].

Референтна група виконує три функції в діаді «особистість – спільнота»:

- статусну (інформативну), яка сприяє формуванню в індивіда бачення власного місця в соціальній структурі організації, суспільства; його соціальних статусів та поведінкових зразків при виконанні прийнятих ним соціальних ролей, що відповідають цим статусам;

- регулятивну (або нормативну), яка встановлює та інтерпретує для особистості соціальні норми певної референтної групи, організації і через них бажаний тип поведінки, який очікується згідно цим нормам;

- світоглядну (ціннісно-оціночну), яка визначає цінності, установки, ідеали, бажання та цілі особистості [39].

Отже, особа, фахівець формують своє самоставлення, самосвідомість через підпорядкування актуальним референтним групам, через інтерналізацію прийнятих норм.

В соціальній психології виділяють три групи класичних експериментів, які створили три підходи до вивчення конформізму і того, якою мірою люди можуть демонструвати конформність: це експерименти М. Шерифа, С. Аша та С. Мілграма.

М. Шериф вивчав інформаційні впливи та описав важливу їх особливість. Інформаційні впливи сприяють особистому прийняттю групових норм та рішень, тобто підвищують ймовірність згоди з боку особи щодо наслідування поведінки інших людей з причини цілковитої впевненості в тому, що вони оцінюють ситуацію та вчиняють правильно. Також за спостереженнями автора часто може відбуватися так звана публічна поступка, коли особа демонструє згоду щодо публічного копіювання поведінки інших людей. Але при цьому не обов'язково вважає, що все, що обговорюється або вчиняється є правильним.

У повсякденні люди в невизначених ситуаціях через брак інформації часто покладаються на інших, намагаючись визначити, як діяти далі. Інформаційні впливи в сучасному суспільстві є частиною реальності. Особливо залежними від інформаційних впливів люди є в періоди соціальних криз, зокрема в умовах

військового стану, коли люди постійно знаходяться в ситуації, яка їх лякає та до якої неможна підготуватися.

Людина за таких умов не може правильно оцінити, що насправді відбувається, тому і не може визначити, що їй слід робити. Коли розв'язуються проблеми особистої безпеки, потреба в актуальній, правдивій інформації загострюється, часто в такі моменти поведінка інших людей стає джерелом інформації. В кризовій ситуації у людини немає часу на роздуми про те, яким чином потрібно якнайкраще діяти, бо потрібно діяти якнайшвидше.

Іншою причиною підпорядкування людини чужому впливові є потреба у визнанні. А саме: особа виявляє конформність, щоб інші люди до неї позитивно ставилися. Особа демонструє підпорядкування соціальним нормам та вимогам групи, яким повинна відповідати їх поведінка, слова та дії.

У групі є певні очікування (експектації) стосовно того, які форми поведінки повинні демонструвати її члени. Члени групи, професійної зокрема, погоджуються з цими правилами тому, що не хочуть, щоб в певній ситуації їх сприймали як тих, що намагаються відхилитися від заздалегідь обговорених норми. Залежно від ступеня вираженості потреби в соціальних контактах, фахівці час від часу виявляють конформність, щоб бути прийнятими референтною, професійною групою [22, 29, 45].

Також з нормативних причин конформізм виникає в ситуаціях, коли фахівці не хочуть привертати непотрібну увагу до себе, або бути знехтуваними професійною групою. Отже, нормативний соціальний вплив є дієвим за умов, коли особа, фахівець хочуть визнання з боку групи.

Нормативний тиск, відрізняється від інформаційного соціального впливу, ступенем прийняття соціальних очікувань. Нормативний тиск хоч і приводить до публічної поступливості особу, але така згода є зовнішньою, не пов'язаною з особистим прийняттям, тобто людина підпорядковується групі, навіть якщо не поділяє її завдання або вважає їх помилковими.

Найбільшого розголосу проблема конформізму у науковій спільноті набула після опублікування результатів дослідження чинників конформної поведінки

американським соціальним психологом, професором Корнельського університету С. Аша. С. Аш провів кілька серій експериментів (1951, 1956) для вивчення алгоритму дії нормативного соціального впливу. Одночасно науковець розв'язував питання можливостей діагностики виявлення ступеня конформності особи. Ці експерименти стали для соціальної психології класичними [43].

На відміну від експериментів Шерифа, в яких досліджувані випробовувалися на конформність в умовах неоднозначної ситуації – оцінювали відстань, на яку переміщується точка світла в темній кімнаті. У С. Аша ситуація була проста та однозначна, щоб збільшити ймовірність того, що люди будуть підходити до проблеми раціонально та об'єктивно. Думка групи в експериментах Аша суперечила реальності. В такій ситуації людина, звичайно, мала відмовитися підкоритися тиску та мала б сама вирішувати, що відбувається. Для перевірки цієї гіпотези С. Аш провів експеримент, смисл якого полягав у тому, щоб перевірити можливість групового тиску на особу через «підставну групу», у членів якої була домовленість з експериментатором.

С. Аш будував ситуацію так, щоб можна було з'ясувати, чи будуть учасники експерименту демонструвати конформність навіть за умов, коли правильна відповідь очевидна. Результат був протилежний тому, який передбачав Аш. Досліджуванні продемонстрували вражаючий рівень конформності. Великий відсоток досліджуваних (37 %), навіть в цих умовах, демонстрували конформну поведінку, тобто свідомо підпорядковувалися хибній думці групи.

Тобто дослідженнях С. Аша підтвердили буттєвий досвід, що поведінка людини, її дії, слова, оцінки, упередження сильно залежать від оцінок, думок, поглядів, вчинків інших людей.

В людській природі закладена потреба бути прийнятим іншими, оточенням. Тому досліджувані С. Аша хоча і знали правильну відповідь, але були схильні погодитися з іншими, розуміючи що підтримують неправильну відповідь. Тобто думка групи та її прийняття були для них більш вагомими, ніж очевидна правильна відповідь та здоровий глузд. Так відбувається не тільки в експериментальній «ситуації Аша», а й в реальній життєдіяльності людина.

Підпорядковуючись більшості, люди не ризикують опинитися в статусі «білою вороною», бути не такими, як всі. Нормативний соціальний тиск діє на багатьох рівнях: освітньому, культурному, професійному та в повсякденному житті.

Після експерименту під час індивідуальних бесід С. Аш з'ясував, що не було жодного досліджуваного, який би байдуже ставився до оцінки групи. Навіть ті особи, які проявили незалежність та намагалися відстояти очевидну відповідь, під час та по результатам роботи в лабораторних умовах відчували значну тривогу та дискомфорт.

У конформній поведінці С. Аш виділив три рівні:

а) підпорядкування на рівні сприйняття, коли сприйняття досліджуваного змінюється (викривляється) під впливом штучної групової згоди: особа не рефлексує та починає бачити ситуацію такою, якою її бачить підставна група;

б) підпорядкування на рівні оцінки, коли досліджуваний вважає свою оцінку хибною, тому приєднується до думки групи, вважаючи саме її правильною;

в) підпорядкування на рівні дії, коли досліджуваний не бажає вступати в конфлікт з групою, хоча й усвідомлює, що група помиляється [43].

Динаміка конформної поведінки зумовлюється не тільки специфікою групи, але й особливостями самої людини, фахівця, як члена виробничої групи. Часто фахівці прагнуть залишатися «своїми» у професійних значущих для них групах. Отже, часто фахівець змінює свою думку не тому, що в процесі обговорення чужі аргументи він вважає переконливішими, а просто тому, що хоче зберегти свій статус, своє реноме в групі.

Крім того, оскільки членство в групі пов'язане з самоідентифікацією фахівця, воно є частиною його самосвідомості, тобто розрив з референтною групою вплине також на ту частину самосвідомості, яка стосується ідентифікації з цією групою. Саме через це більшість людей воліє до надмірної лояльності щодо групи та намагається слідувати її установкам навіть в більш рідше, ніж то від неї вимагається [13, 15, 22].

Дослідження Р. Крачфілда, який досліджував зв'язок окремих особистісних рис та конформності, підтвердило існування взаємозв'язку між самоповагою та нормативною конформністю [9].

Друга особистісна змінна, яка активно вивчається щодо зв'язку з конформністю – це стать. Найбільші відмінності між чоловіками та жінками щодо нормативного групового тиску спостерігалися в ситуаціях, в яких є безпосередній тиск, тобто коли оточуючі прямо спостерігають за вашою реакцією та згодою. Таким прикладом є експеримент С. Аша, в ході якого кожен міг чути, як відповідає інший. В ситуаціях безпосереднього соціального тиску, жінки демонструють більшу схильність до конформності, ніж чоловіки. Слід зазначити, що значних відмінностей між статями щодо загального рівня схильності до виявлення конформних форм поведінки не встановлено, бо міра підпорядкування груповому тиску сильно залежить від характеру ситуації, в якій здійснюється вплив [30, 37].

Згідно з теорією соціального поштовху виділяють три групи факторів, впливають на ймовірність того, що індивід буде зважати на нормативний вплив інших людей:

- сила групи, визначається тим, наскільки значущою для особи є дана соціальна група;
- безпосередній вплив, оцінюється за відстанню розташування до особи у часі та просторі соціальної групи, яка намагається вплинути на неї;
- чисельність групи – це кількість людей, що входить у дану групу.

Доведено, що чисельність групи дійсно впливає на готовність особи підпорядкуватися її тиску. Така готовність підвищується із збільшенням кількості людей у групі, але тільки до певного рівня.

Сила групи визначається через ступінь важливості цієї групи для особи. Цей принцип соціального поштовху проявляється в тому, що нормативний вплив спричиняє набагато сильніший тиск на особу, якщо він вчиняється членами групи, чия приязність та повага високо цінується та людина боїться їх втратити. Отже, групи, які для фахівця є найбільш бажаними та з якими він найбільш схильний

себе ідентифікувати, відповідно будуть здійснювати більш значний нормативний тиск, ніж ті групи, до яких він ставиться нейтрально.

Одноставність групи є ще одним принципом соціального поштовху. Вона полягає в тому, що всі члени висловлюються або думають однаково, тоді також нормативний вплив відчувається фахівцем сильніше. Загальновідомо, що чинити опір групі за умови відносно значної одноставності дуже важко, а інколи навіть неможливо. Однак якщо хоча б ще одна людина відступить від позиції групової більшості, то її вчинок допоможе вистояти під тиском групи [36, 40, 44].

Позитивною характеристикою групи конформізм є в колективістських культурах, ця форма поведінки традиційно високо оцінюється у східних виробничих організаціях. Оскільки в філософії колективізму група має пріоритет над окремими особистостями. Фахівці, що належать до них, вважають нормативний соціальний вплив частиною професійної діяльності, яка забезпечує позитивну взаємодію та єдність інтересів, цілей, стандартів всередині групи.

1.3. Соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців правоохоронних органів

Важливими при вивченні особливостей конформної поведінки є умови її «запуску», які приводять в дію стандартну послідовність міркувань, відповідей та дій, з яких і складається конформна поведінка в певній ситуації. Ці умови є стимулом для вияву конформності. Групова більшість, так чи інакше, впливає на поведінку людини. Вплив може бути як жорстким, так і м'яким, але завжди означає конкретні очікування того, як фахівець має себе повести. В роботах О. Доценко феномени групового впливу пояснюються «психічним автоматизмом». Актуалізація цього «психічного автоматизму» викликає певну стандартну поведінку, визначену послідовність реакцій, що з високою долею ймовірності приводить до підпорядкування позиції більшості. Л. Конрад вважає, що в основі «психічних автоматизмів» лежить досвід інтерпретації вербальних звернень, який підказує модель очікуваної від фахівця поведінки. Прикладом

може бути явище економії мовлення, коли запитання «Ви виходите?» інтерпретується як прохання пропустити особу до дверей та спричиняє відповідну поведінку. За Л. Конрадом, такі автоматизми мають універсальну природу. Так само невербальні дії можуть бути непрямими вербальними актами, за допомогою імплікується та реалізується певна форма поведінки [4]. Отже, психічні автоматизми є засобами поштовху певних поведінкових реакцій. Психічні автоматизми можуть визначати як вербальну, так і невербальну поведінку. Вони також спрацьовують в стандартних ситуаціях, що зумовлюють заздалегідь визначену схему інтерпретацій та поведінкових реакцій.

Доведено, що в ситуації, коли кожен член групи може висловити власне бачення проблеми, в якому особа докінця непевна, сумніви запускають цілий комплекс внутрішніх оцінок та психологічних реакцій, які стимулюють конформну поведінку: прийняття пропозицій, які суперечать внутрішній позиції фахівця, проте узгоджуються з вимогами групи.

Насьогодні більшість досліджень щодо конформності поведінки констатують ступінь вираженості конформності у людей в тих чи інших ситуаціях життєдіяльності. Щодо власне індивідуально-психологічних особливостей фахівця та впливу конформності на перебіг його професійної діяльності, дослідження особливостей особистості, які спричиняють її конформну поведінку, то таких досліджень на сьогоднішній день набагато менше. Достеменно можна стверджувати лише те, що груповий тиск можна віднести до категорії «психологічних автоматизмів», які запускають конформні реакції особи; а також те, що до процесу відреагування особистістю групового тиску може спонукати її як мінімум чотири види конформності:

- 1) нонконформність;
- 2) неконформна поведінка;
- 3) зовнішня конформність;
- 4) внутрішня конформність.

Ці психологічні процеси є складовими конформної поведінки учасників групи. Оскільки можливих видів реагування на груповий тиск чотири, то логічно

припустити, що індивідуально психологічні особливості особи, які спрацьовують у цих різних випадках, є різними. А отже, знання особистісних особливостей, що є складовими конформної поведінки, дасть змогу в подальшому вивчати її структуру [8, 10, 14].

Якщо ж вести мову про правоохоронну діяльність, то цей процес ще менше вивчений психологічною наукою. По суті, робота в правоохоронних органах передбачає дещо інші вихідні умови групової діяльності, ніж будь-які інші галузі виробничої діяльності. Річ у тому, що військовослужбовці з різним статусом (яким доводиться брати участі в безпековій діяльності), як правило мають відстоювати певні політичні завдання, стратегічні інтереси, що вже на початку діяльності спонукає певною мірою до проявів конформності. Крім того, слід зазначити, що у правоохоронній діяльності командири, які мають певний досвід роботи на високих посадах, цілком знайомі із ситуацією політичних впливів (політичні цілі часто реалізуються через конфліктну взаємодію різних політичних сил), і груповий тиск не є для них несподіванкою [23]. Логічно буде припустити, що вплинути на їх позицію через простий груповий тиск досить складно. Разом з тим, здійснення тиску на військовослужбовців правоохоронних органів через різноманітні форми впливу є досить спокусливо для різних діячів; саме тому для правоохоронної сфери розроблені спеціальні процедури групової взаємодії, які її регулюють, позбавляючи процеси ухвалення рішень ситуативності та зарегульованості, чітко впорядковують їх через різноманітні правила та обмеження.

До зовнішньо-соціальних умов, які сприяють проявам конформної поведінки відносяться: значущість суспільної проблеми, постійно відрефлексовують на рівні соціуму, що спонукає громадські, правоохоронні групи та державні інституції працювати над її розв'язанням; а також сама суперечлива ситуація, що вимагає визначеності від кожного учасника групового рішення.

Невизначеність виробничих ситуацій спонукає пошукові дії кожного з її учасників: орієнтація в ситуації та антиципація групової позиції. Через це ступінь готовності військовослужбовця виявити конформність (тим паче –

нонконформність) відносно позиції групи або лідера може згодом вплинути на його стосунки в групі. Тому невизначені виробничі ситуації можуть бути стресовими для її учасників; отже, орієнтація в ситуації є дуже важливою складовою, яка здійснюється фахівцем усвідомлено та цілеспрямовано протягом розв'язку ситуації. Враховуючи це, військовослужбовець має прогнозувати її хід та обов'язково враховувати групову позицію при формуванні власної стратегії поведінки в актуальній ситуації. Щодо правоохоронної діяльності, то військовослужбовець має зважати як на прямі впливи (з боку командира та групи), так і на опосередковані (безпекова та силова кон'юнктура поточного моменту); один з цих впливів може переважати. Таким чином, вплив командування, групи та кон'юнктури поточного моменту також є соціально-психологічними особливостями, які включають конформну або неконформну поведінку військовослужбовця.

Також важливим регулятором конформності, на нашу думку, є система прийнятих особистістю соціальних настанов. Вочевидь, військовослужбовець має достатньо сформовану систему цінностей та настановлень. Американський психолог М. Рокич стверджував, що в залежності від моменту може діяти два види настановлень: на об'єкт або настановлення на ситуацію. Відповідно, поведінка фахівця буде залежати від того, яке саме настановлення в нього актуалізовано. Попередні пошукові дії: орієнтація в ситуації, антиципація групової позиції, поведінка лідера, групи, інформаційний вплив щодо бачення та бажаного розв'язку ситуації актуалізують одне з настановлень [23].

Якщо працює настановлення на об'єкт, то в діяльності переважають інструментальні орієнтири, за таких умов учасник взаємодії може ігнорувати групові очікування щодо нього і діяти самостійно, не намагаючись узгоджувати дії. За таких умов фахівець орієнтований на власні термінальні цінності, його поведінка є часто нонконформною та негативно сприймається членами групи.

Якщо ж, спрацьовує настановлення на ситуацію, то на поведінку особи переважно впливають ситуативні чинники. До таких чинників як правило відносять бажання виправдовувати соціальні очікування, виявляти лояльність

щодо лідера, виправдання необхідності підпорядкування тощо. Для фахівця з таким настановленням суперечність між власною та груповою позиціями знімається, поведінка стає прогнозованою та узгоджується з очікуваннями більшості. Очевидно, що фахівець цілком усвідомлює умовність та нещирість такої поведінки, проте орієнтація на ситуацію утримує його в руслі підпорядкування груповим очікуванням. Така поведінка є прикладом зовнішньої конформності.

Внутрішньо-конформна поведінка передбачає орієнтацію на термінальні цінності. Але фахівець має емоційну або смислову залежність від лідера та групи, тому готовий підпорядкувати свої інтереси груповим або інтересам лідера.

Також слід зазначити, що роль командира (лідера) у формуванні конформної поведінки військовослужбовців правоохоронної діяльності може бути часто неоднозначною. Очевидно, що командир (лідер), орієнтуючи групу на накази, сам не завжди проявляє конформну поведінку, а отже, поведінка лідера може спонукати військовослужбовців не тільки до конформності, а і до ситуативного нонконформізму.

Таким чином, в ході нашого дослідження ми намагалися визначити, які саме індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців сприяють та не сприяють конформній поведінці.

Висновки до розділу 1

В психологічній науці конформізм розглядається як податливість особистості до реального чи уявного тиску групи. Прояви конформності особи можна спостерігати через зміни в поведінці та позитивних настановленнях на не поділювану раніше позицію більшості.

Позитивними складовими конформізму є: швидке формування єдності для розв'язання кризових ситуацій, що дозволяє соціальним організаціям виживати в складних умовах; спрощенні алгоритми організації спільної діяльності через відсутність коливань щодо втілення нормативної поведінки в стандартних

ситуаціях та довіру до нових алгоритмів дій в нестандартних ситуаціях; зменшення часу на соціально-психологічну адаптацію фахівця в професійній групі; набуття професійною групою єдності.

Ступінь конформізму фахівця залежить від ряду обставин: характеру міжособистісних відносин (дружніх чи конфліктних); співвідношення необхідності та можливості приймати самостійні рішення; розміру групи (чим більш численною є група, тим сильніше конформізм); наявності згуртованої більшості, що впливає на інших членів професійної групи; ситуації, що склалася чи розв'язуваної проблеми (складні питання можуть вирішуватися спільно); статусу фахівця у групі (чим вищий статус, тим менше прояв конформізму).

З'ясовано, що різні особи ставляться до конформізму неоднаково. Так, частина людей приймає груповий тиск беззастережно та прагнуть неухильно виконувати групові настанови, інші виявляють конформну поведінку заради збереження добрих стосунків, треті приймають їх на рівні офіційної взаємодії, але часто їх не виконують, четверті (індивідуалісти) не сприймають вплив групи та не піддаються йому, навіть, в невизначених ситуаціях. Від останніх скоріше за

<http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2>

позбудуться, навіть докладаючи значних зусиль, хоча їх професійний досвід <http://ua-referat.com/%D0%97%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F> був би дуже корисним для виробничої діяльності в цілому. У будь-якій організації, зокрема військовій, існує система соціального контролю, яка підтримує конформізм на необхідному рівні.

Принцип соціального поштовху акцентує велике значення групової діяльності для індивіда. Нормативний вплив групи сильніше діє на індивіда, якщо він йде від фахівців, чия повага та дружнє ставлення високо цінується ним та він боїться їх втратити. Таким чином, групи, які для особи дуже привабливі та з якими вона, зокрема військовослужбовці, найбільш схильні себе ідентифікувати, будуть здійснювати більший нормативний вплив, ніж ті групи, увагу яких службовці невисоко оцінюють.

Специфіка конформної поведінки в невизначених ситуаціях, зокрема під час ухвалення рішень групою, зумовлюється інформаційною та (або) нормативною залежністю особи. При цьому конформна поведінка членів групи може бути різною мірою виражена у випадках високозначущої та другорядної для особи ситуації.

Показниками конформної поведінки військовослужбовців можна вважати: нонконформність (приймаються власні рішення, які не узгоджуються з думкою групової більшості); зовнішню конформність (демонстрація конформної поведінки для виправдання очікувань групової більшості); внутрішню конформність (шира згода з думкою групової більшості). Усі три види конформної поведінки можуть бути реалізовані військовослужбовцями під час ухвалення групового рішення. Таким чином, конформна поведінка військовослужбовця може розгортатися по-різному; відповідно, вона регулюється різними соціально-психологічними особливостями.

Психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців виявляються під час обговорення та ухвалення групових рішень. Вони полягають у відмові учасника ухвалення рішення від власної позиції на користь позиції групової більшості або командира та відповідають поточній кон'юнктурі суперечливої ситуації. Також в невизначених ситуаціях ухвалення рішень важливо враховувати настановлення особи: на об'єкт (є чітке прагнення розв'язати актуальну проблему або задачу, яка є важливою для групи; або настановлення на ситуацію (бажання виправдовувати соціальні очікування, виявляти лояльність щодо лідера, виправдання необхідності підпорядкування, прогнозованість та узгодженість поведінки з очікуваннями більшості, налагоджування стосунків в групі). Наслідком дії настановлення на ситуацію може «запускатися» або конформна, або неконформна поведінка.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФОРМНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Опис бази дослідження

Дане емпіричне дослідження проводилося з метою вивчення соціально-психологічних особливостей, які впливають на конформну поведінку особистості в групі. Дослідження проводилося на базі військової частини, в якій служить автор роботи. В дослідження брали участь 38 осіб. Випробовувані – особи чоловічої та жіночої статі у віці 26–37 років, відповідно 25 та 13 осіб.

Для перевірки припущення, яке полягало в тому що, соціально-психологічна специфіка виникнення та збереження конформної поведінки військовослужбовців зумовлена: наявним соціально-психологічним досвідом адаптації (комунікабельність-некомунікабельність, залежність-незалежність, прийняття себе, прийняття інших); потребою в спілкуванні; психологічними особливостями сприйняття кожним індивідом закладених у групі нормативних вимог, рівнем схильності до ризику.

Емпіричне дослідження проходило в два етапи:

1 етап: тестування, а також обробка отриманих результатів.

2 етап: кількісний і якісний аналіз отриманих даних, що включає в себе обробку даних з використанням методів математичної статистики.

В ході проведення дослідження були використані наступні емпіричні методи: письмовий - нестандартизоване опитування; тестування.

У роботі були використані наступні методи математико-статистичної обробки:

– лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона, спрямований на виявлення кореляційних взаємозв'язків. Кореляційний взаємозв'язок — це узгоджена зміна двох ознак, що відображає той факт, що мінливість однієї ознаки знаходиться у

відповідності до мінливості іншої. Розрахунок статистичних показників проводився з використанням комп'ютерної програми Microsoft Excel 2007;

– t -критерій Стюдента і тест Левене для виявлення значущих відмінностей в показниках. Тест Левене в цих розрахунках не має самостійного значення, а використовується в якості попереднього (допоміжного) тесту при перевірці однорідності вибірки за допомогою t -тесту Стюдента. Розрахунок статистичних показників проводився з використанням комп'ютерної програми SPSS 16;

– непараметричні критерії Манна-Уїтні. Непараметричні методи супроводжують дослідження в психології та педагогіці, оскільки вони є набагато функціональнішими, бо взагалі не пов'язують аналіз з будь-яким законом розподілу, але дозволяють вирішити деякі важливі завдання: виявлення відмінностей в рівні досліджуваної ознаки, оцінка зсуву значень досліджуваної ознаки, виявлення відмінностей в розподілах ознакою;

2.2. Опис методів та методик дослідження

Згідно з метою та припущенням нашого дослідження, на цьому етапі нам необхідно було виділити та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості конформної поведінки військовослужбовців. Для цього у першій, теоретико-методологічній частині нашого дослідження були проаналізовані гіпотези та результати досліджень американських й українських науковців. Наше емпіричне дослідження передбачає вивчення та верифікацію соціально-психологічних особливостей конформної поведінки військовослужбовців, а також перевірку (підтвердження або спростування) нашого основного припущення.

Для реалізації дослідницького плану нами були відібрані валідні психологічні методики, які дозволяють адекватно встановлювати та вимірювати соціально-психологічні особливості особистості, які впливають на ініціацію і розгортання конформної поведінки у її різноманітних видах та проявах у груповій діяльності.

Спершу ми діагностували, наскільки схильність до конформізму поширена серед військовослужбовців, учасників нашого дослідження.

Аналіз попередніх психологічних досліджень показав, що слід розрізняти такі види конформності: особистісна конформність, як стійка особистісна характеристика, та ситуативна, поведінкова конформність, яка проявляється в певних ситуаціях у діях підпорядкування груповому впливу).

На основі поставлених завдань дослідження нами був підібран емпіричний інструментарій. Було сформовано три групи тестових методик: методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса–Р. Даймонда; методики для дослідження комунікативних особливостей опитувальник «Потреба в спілкуванні» (Ю. М. Орлов), 16-факторний тест Р. Кеттела (16 PF) шкала Q₂, тест «Конформність-навіюваність» Клаучека, Деларю; методика діагностики рівня готовності до ризику А. Шуберта.

Виділення соціально-психологічної адаптації щодо дослідження соціально-психологічних особливостей конформної поведінки військовослужбовців пов'язано з тим, що традиційно психологи конформність розглядають як спосіб адаптації особи до невизначених ситуацій. Наприклад, Е. Берн досить загально визначав конформність як спосіб адаптації особи до суперечливих вимог сучасного свту. Процеси трансформації сучасного українського суспільства в умовах військового стану дозволяють визначати нонконформізм та конформізм як адаптативні стратегії поведінки військовослужбовців. Конформізм також може знаходити своє виявлення і в правоохоронній діяльності, проявляючись радше формою активного пристосування, залученням та адаптації готових форм соціальної поведінки.

Військовослужбовці мають адаптуватися не тільки до зовнішнього, об'єктивно існуючого загальносуспільного військового стану, а й до створюваного ним вимог щодо бойової готовності Зброєних сил. Військовослужбовці самостійно проектують та обирають способи дій, спрямовані на виконання суспільних і бойових завдань, що змінює саме розуміння соціальної адаптації як такої. За умов стабільного суспільства соціальна адаптація зводиться

до «вбудовування» себе в існуючу (більш або менш ефективно, але функціонуючу) модель соціальної реальності, а кризове суспільство вимагає перегляду підходів до розуміння адаптації. Адаптивні стратегії в умовах військового стану є різновидом професійних дій, суб'єкт яких активно змінює існуючу суспільну реальність, одночасно військовослужбовець змінює самого себе, тою мірою, в якій він стає частиною означеної реальності, самореалізуючись та приводячи суспільний запит у відповідність до соціальних ціннісно-світоглядних орієнтирів, які також реалізуються через вектори конформізму або нонконформізму.

Аналіз літературних джерел показав наявність великої кількості достатньо глибокорозроблених психодіагностичних методик, за допомогою яких досліджуються різні складові процесу адаптації.

Для діагностики соціально-психологічної адаптації військовослужбовців ми обрали **методику розроблену К. Роджерсом та Р. Даймондом**. К. Роджерс та Р. Даймонд склали опитувальник, який включає висловлення про особу, її спосіб життя: думки, переживання, стилі поведінки, звички. Респонденту пропонують оцінити кожне висловлення з опитувальника – якою мірою воно відповідає особистості суб'єкта. Пропоновані висловлення орієнтовані на з'ясування ступеня розвинутих у респондента складових соціально-психологічної адаптації, наприклад адаптивності або дезадаптивності, ставлення до себе – ставлення до інших тощо. Підраховуються окремо показники за запропонованими шкалами. Вони можуть бути низькими, середніми та високими. Отримані індекси є основою для обчислення інтегрального показника адаптації. Методика одночасно діагностує соціально-психологічне самопочуття особи, яке дозволяє оцінити рівень адаптації – соціально-психологічна активність, впевненість у завтрашньому дні, стан щастя – свідчать про високий рівень адаптації; знижений рівень життєвої активності, байдужність, непевність у власних силах – про низький рівень адаптації.

Рівень соціально-психологічної адаптації є одночасно показником рівня

толерантності особи, ступеня розвитку її соціальних здібностей та спроможності посідати чільне місце в суспільній ієрархії.

Конформізм – нонконформізм як риси поведінки не є природженими, а формуються в процесі виховання і соціальних взаємовідносин (спілкування). Тому на наступному етапі нашого дослідження ми вивчали потребу у спілкуванні у учасників дослідження. **Методика «Потреба в спілкуванні» (Ю. М. Орлов).** Методика призначена для виявлення ступеня вираженості потреби людини в спілкуванні. Рівень вираженості потреби в спілкуванні передбачає ставлення особи до розвитку альтернативних поведінкових моделей та комунікативних умінь, які починають формуватися з емпатії (співчуття).

Німецький соціолог У. Бек вивчав соціальні особливості ризику:

1. Ризик завжди створюється в соціальних системах.
2. Ризик залежить від якості соціальних відносин та процесів.
3. Ступінь ризику залежить від експертності та експертного знання [44].

Тобто, так само як і конформізм, ризик пов'язаний з невизначеною ситуацією. Ризик виникає там, де приймається рішення, так само конформізм є результатом погодження з груповою думкою. Також на тепер в соціальній психології поширеною є теза про ризик конформізму, тобто конформна поведінка не знижує ризики рішень, а іноді, навпаки, їх підвищує. Очевидною професійнозначущою властивістю військовослужбовця є здатність зберігати баланс між пристосуванням до групових вимог та вибором самостійних, але ризикованих рішень, які гармонійно поєднуються у військовій сфері. Тому цікаво було дослідити, разом з адаптацією та конформністю, готовність військовослужбовців до ризикованих дій. Для цього ми обрали **методику діагностики рівня готовності до ризику А. Шуберта.**

Тест «Конформність-навіюваність» Клаучека, Деларю дав нам змогу виявити рівень конформності всіх учасників дослідження. Примітно, що у процесі дослідження його данні корелювали з даними за 16-факторним тестом Р. Кеттела, з чого можна зробити висновок, цей тест є достатньо надійним.

Вимірювання рівня особистісної конформності дало можливість визначити, який саме вид конформності виявляє респондент. Оскільки внутрішня конформність визначається схильністю особистості узгоджувати своєї позиції з групою. Таку схильність можна оцінювати як константну характеристику, а внутрішню конформність можна вважати особистісною властивістю. І навпаки: зовнішня конформність через імітацію особою підпорядкування, може бути пов'язана з низьким або середнім (але не високим) рівнем особистісної конформності.

Конформність як особистісна риса найбільш просто вивчається за допомогою багатошкальних тестів, які містять в собі шкали конформності поведінки. **Тест Р. Кеттела (16 PF)** є однією з найбільш відомих таких методик. 16-факторна методика спрямована на вимірювання базових рис особистості, до яких, зокрема, автор відносить і конформність. Застосування цього тесту в нашому дослідженні допомогло визначити рівень внутрішньої конформності кожного респондента.

Шкала конформності в тесті є фактором Q2, який описується двома полюсами: Q2+ – «Самостійність» та фактор Q2- – «Залежність від групи». Q2+ є показником таких характеристик особистості як «особа прагне до самостійних рішень та дій, незалежна у поглядах, надає перевагу власній думці». Відповідно, Q2- вказує на наступні властивості особи: «залежна від чужої думки, конформна, орієнтована на соціальне схвалення, надає перевагу ухваленню рішень разом з іншими людьми». Саме така сукупність властивостей описує класичний випадок конформної особистості.

Вимірювання конформності фактором Q2 надавало нам можливість визначити особливості конформної поведінки респондентів, з одного боку, конформність як особистісна риса, з іншого, певний поведінковий алгоритм в ситуації групового впливу.

Щодо виявлення саме соціально-психологічних особливостей конформності, то при аналізі результатів емпіричного дослідження виокремлюють три типи залежної змінної (в нашому випадку, це особистісна

конформність): одномірну, коли досліджується лише одна характеристика поведінки особи, яка і вважається проявом залежної змінної (наприклад, рівень ескапізму); багатомірну, коли зв'язок із залежною змінною проявляється через певний набір властивосте, які можуть фіксуватися незалежно (наприклад, рівень самореалізації особи виявляється і через ставлення до часу, і через гнучкість у спілкування, і через мотивацію досягнень тощо); фундаментальну, коли між кількома показниками, які прямо корелюють із залежною змінною, можна встановити функціональну залежність (наприклад, рівень соціально-психологічної адаптації є інтегральним показником та складається з окремих її проявів). Важливою ознакою залежної змінної є її чутливість до зміни вираженості незалежних змінних.

У нашому дослідженні в якості залежної змінної виступає конформна поведінка, яка має кілька різновидів, отже, йдеться про багатомірну залежну змінну. Побічними змінними в дослідженні виступають: соціально-психологічні та індивідуальні особливості досліджуваних (адже ефективності діяльності військовослужбовців залежить від стану здоров'я, настрою, досвіду спілкування тощо).

Статевий склад вибірки не добирався штучно, відображає статевий розподіл у певній галузі професійної діяльності. Але, навіть, таке співвідношення дало можливість за допомогою статистичного аналізу здійснити пошук зв'язку між статтю та соціально-психологічними особливостями конформної поведінки (або діагностику відмінностей щодо конформності у чоловіків та жінок).

2.3. Обробка та аналіз результатів емпіричного дослідження

Важливість безперервності процесу соціального розвитку особистості військовослужбовця набуває особливого значення в умовах військового стану, тим більше, що є постійна необхідність поліпшення показників морально-ділових, організаторських та адаптаційних якостей. Постійний вплив дезорганізуючих чинників на професійну діяльність військовослужбовців спонукає до нових

прикладних соціально-психологічних досліджень, здатних оптимізувати процес адаптації військовослужбовців до служби та забезпечити їх психологічні потреби. Така ситуація актуалізує проблеми конформізму та нонконформізму в професійній діяльності, дозволяє розглядати конформізм та нонконформізм в якості «перетворених форм» соціокультурних і професійних вимог, як то соціально-психологічна адаптація.

Соціально-психологічна адаптація – це складний, багатограний процес, в якому беруть участь і сам індивід, і спільнота як елемент середовища його життєдіяльності. В процесі соціально-психологічної адаптації формуються деякі специфічні соціально значущі якості особистості, які є необхідною умовою успішної самореалізації в професійній діяльності. В цьому випадку відбувається адаптація до вимог професійної діяльності, які пов'язані: із включенням нового фахівця в її загальний ритм, узгодженням своїх професійних очікувань із вимогами інших колег; забезпеченням необхідного психологічного прийняття та взаєморозуміння; напрацюванням запитаного групою трудового стереотипу фахівця, що зумовлений його входженням у надзвичайні (військові) умови професійної діяльності; із засвоєнням вимог та норм нової військової реальності та професійної групи колег-військовослужбовців, що нею займається; а також, з гармонізацією особистісних очікувань військовослужбовця та його професійними очікуваннями, з одного боку, та конкретними умовами служби, напруженням від щоденної діяльності і реальних вимог військового часу, з іншого.

Для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації військовослужбовців ми використали методику дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА), запропоновану К. Роджерсом і Р. Даймондом. Дана методика орієнтована на вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та рис особистості, які забезпечують ефективне проходження цього процесу. Уявлення про адаптацію, яке покладено в зміст методики, це передусім безперервний процес активного прилаштування особи до змін умов життєдіяльності в соціальному середовищі та професійній діяльності. Діагностичні можливості методики є досить високими, дослідник має змогу диференціювати як особливості власного сприйняття, так і

сприйняття оточуючих, ступінь адаптивності – дезадаптивності, товариськості. Через динаміку міжособистісних стосунків СПА виявляє ступінь адаптованості – дезадаптованості особистості в діяльності. Ознаками дезадаптації на думку авторів є низка психологічних особливостей: низький рівень самоприйняття, конфронтаційні стосунки з іншими людьми, сильну залежність від інших; емоційний дискомфорт, який може бути дуже різним за природою; екстернальність, високий рівень ескапізму, прагнення до домінування.

Загальна вибірка склала 38 респондентів, які добровільно взяли участь у емпіричному дослідженні, 13 респондентів жіночої статі та 25 респондентів чоловічої статі. Підрахунок відносних показників за цією методикою показав, що високий рівень адаптованості показали 30% чоловіків та 27% жінок, решта мають нормальний рівень адаптованості (рис. 2.3.1).

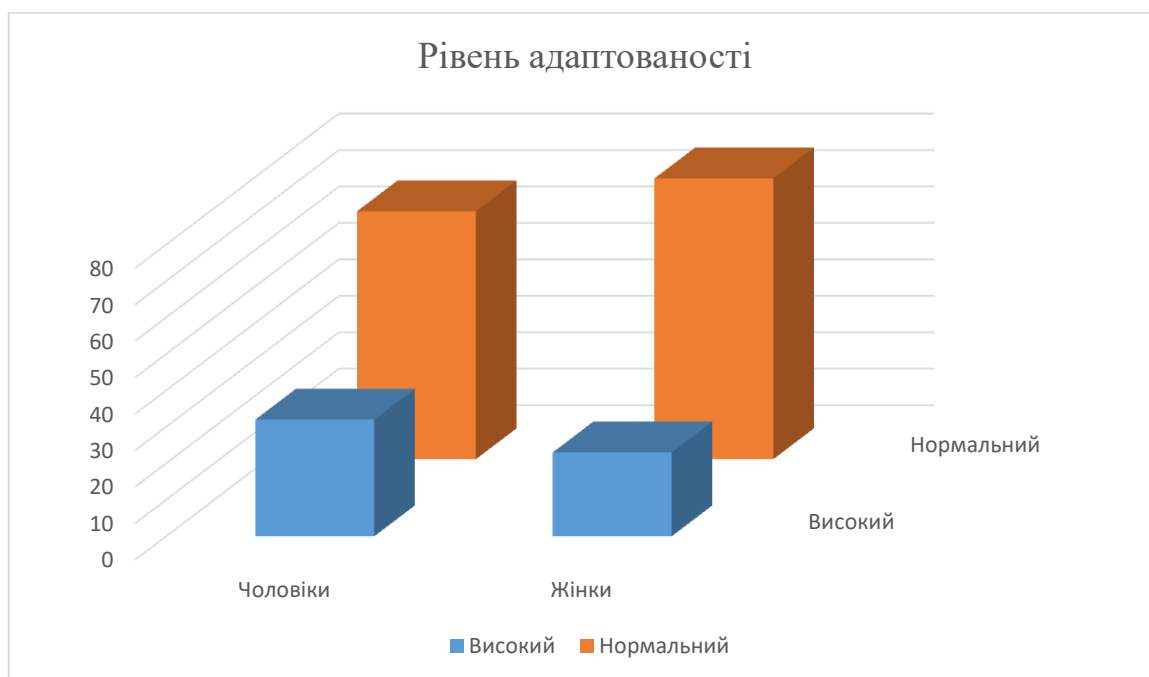


Рис.2.3.1. Групові показники відносних значень за шкалою адаптивність

Ефективність та гармонічність адаптації залежить від того, наскільки об'єктивно сприймає себе особа та оцінює свої соціальні можливості, адекватно співвідносить свої потреби з наявними можливостями, добре усвідомлює мотиви та цілі своїх вчинків. Викривлене або недостатньо розвинене уявлення про себе порушує перебіг процесу адаптації, ознаками такого порушення є неприйняття

інших, конфліктні взаємини, зниження працездатності, професійне вигорання.

Наступні шкали «Прийняття-неприйняття себе» К. Роджерс та Р. Даймонд пояснюють як повне прийняття власного образу та статусу; високу оцінку власного існування, як унікальної людської істоти; уникати безумовної відповідності очікуванням та не хвилюватися через неточне виконання директивних наказів; вірити у власні сили та свою спроможність досягати результату; ставитися до себе позитивно. На думку авторів таке ставлення до життя перетворює його на «позитивний, конструктивний, реалістичний, гідний довіри процес».

Показники прийняття себе мають відмінності: нормальний рівень прийняття себе у 52% чоловіків і 69% жінок. Високий рівень прийняття себе у 48% чоловіків, 52% має нормальний рівень (рис.2.3.2). Тобто респонденти обох груп з великою довірою ставляться до себе, мають високу оцінку власного існування, вважають себе унікальною та цілісною особистістю. Тому в професійній діяльності військовослужбовці мають адекватний рівень самообмежень, тому не завжди можуть справджувати соціальні очікування, можуть діяти відповідно власним намірам, але які відповідають зовнішнім та внутрішнім критеріям соціально-психологічної адаптації.

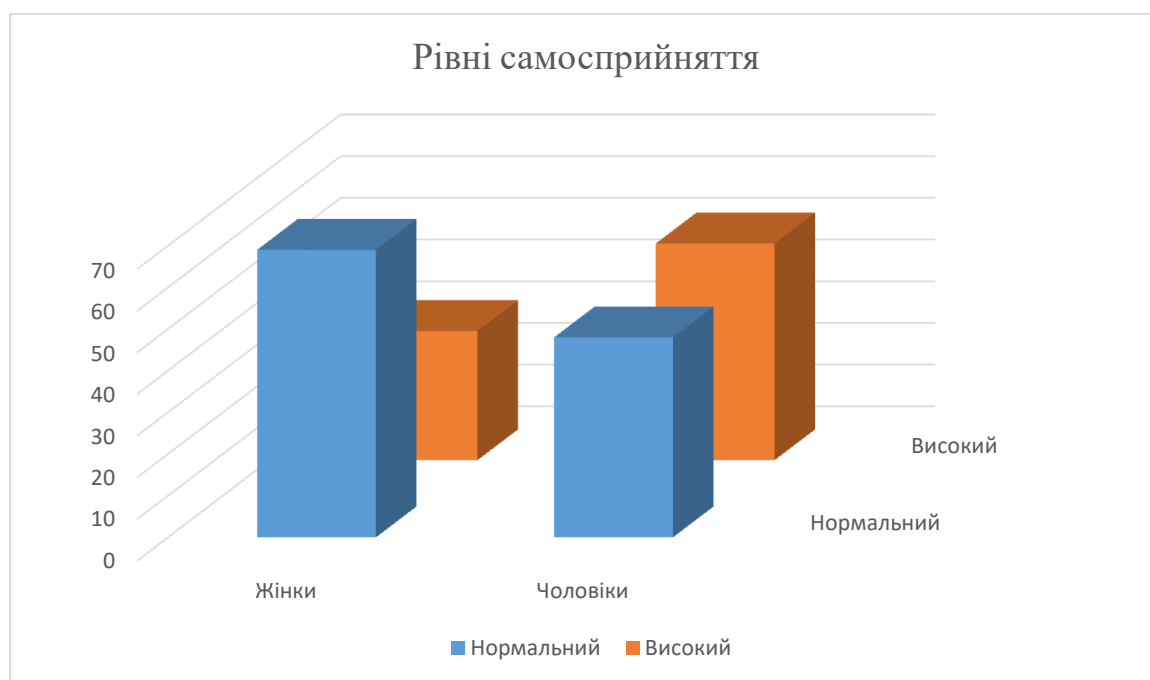


Рис. 2.3.2. Групові показники відносних значень шкали самосприйняття

Тобто респонденти обох статей поважають себе та мають позитивне самоприйняття не зважаючи на вплив зовнішніх факторів.

Нормальний рівень неприйняття себе мають 77% жінок та 56% чоловіків, у решти рівень неприйняття нижчий за норму (рис.2.3.3).

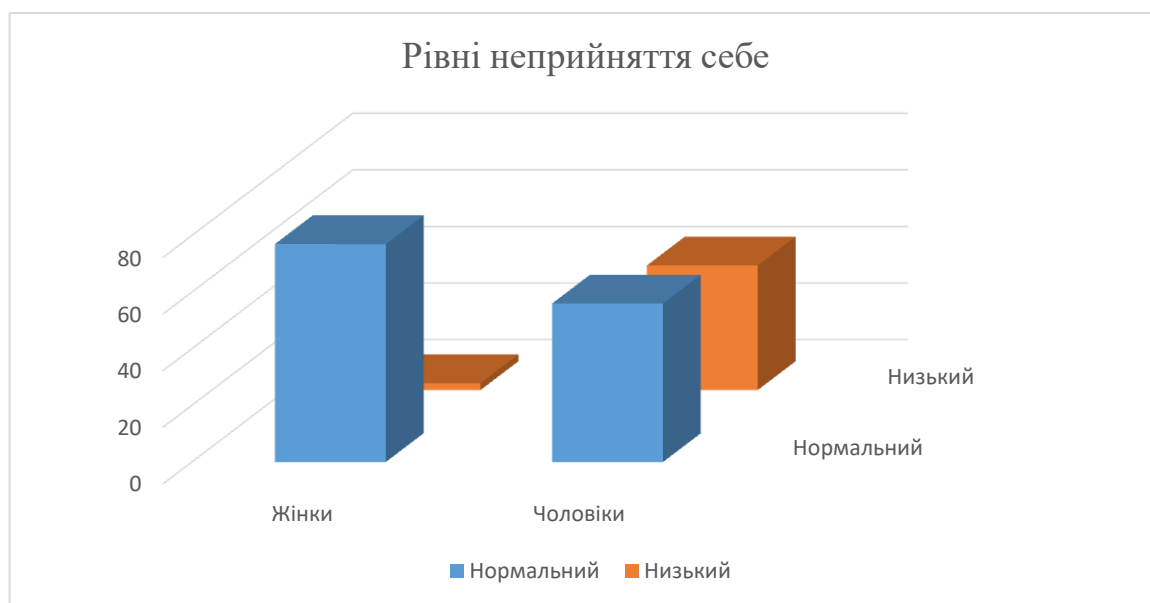


Рис. 2.3.3. Групові показники відносних значень шкали неприйняття себе

Таким чином, респонденти мають позитивне самоставлення, оцінюючи власну діяльність, вони виділяють більшу кількість переваг ніж недоліків. Низькі показники неприйняття себе переважно серед військовослужбовців чоловічої статі і меншою мірою серед жінок можна пояснити задоволеністю теперішнім професійним статусом. Військовослужбовці усвідомлюють високу значущість своєї діяльності, впевнені у власній ефективності, задоволені результатами своїх дій, високо оцінюють перспективи професійного розвитку.

Обидві групи респондентів мали високий рівень прийняття інших (рис.2.3.4). «Прийняття інших» К. Роджерс в своїх працях тлумачив як поважне ставлення до партнера по взаємодії незалежно від його оцінки ситуації, поведінки або почуттів. Цей показник є дуже важливим, бо доводить просоціальну позицію військовослужбовців. «Інший» безумовно має для них цінність, приймаються та поважаються його думки, ситуативне ставлення та поведінка.

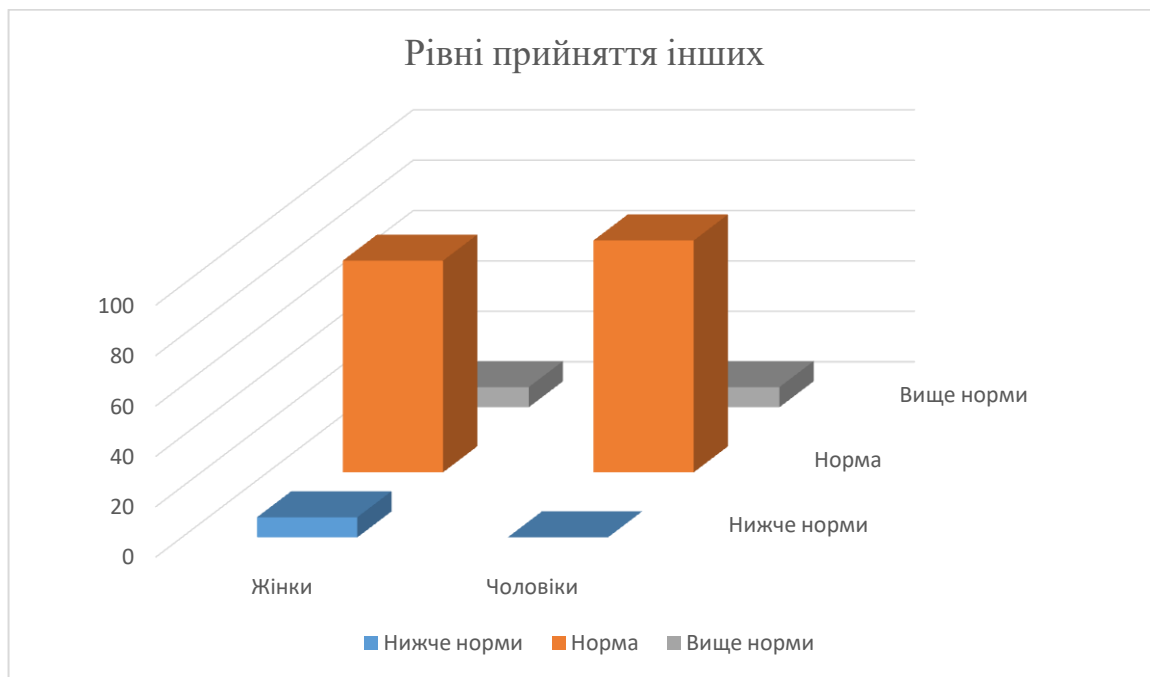


Рис. 2.3.4. Групові показники відносних значень за шкалою прийняття інших

Таким чином, військовослужбовці безумовно поважливо та прихильно ставляться до колег та партнерів по спілкуванню.

Шкала емоційного комфорту оцінює домінування таких станів як спокій, впевненість, коли особа зручно та комфортно себе почуває, вона вільно висловлює свої почуття, не відчуває страху та тривоги. Відчуття емоційного комфорту, спокою та захищеності може визначатися як внутрішній критерій соціально-психологічної адаптації.

Високий рівень емоційного комфорту в обох групах респондентів свідчить про стан суб'єктивного благополуччя, який сприяє формуванню оптимальних можливостей для реалізації здібностей в професійній діяльності, також цей стан створює умови для вільної реалізації і своїх індивідуальних цілей (рис. 2.3.5).

Встановлено статеві відмінності у переживанні та сприйнятті емоційного дискомфорту, жінки-військовослужбовиці рідше переживають емоційний дискомфорт. Переживання емоційного дискомфорту нижчі за норму у 15% досліджуваних (рис. 2.3.6).

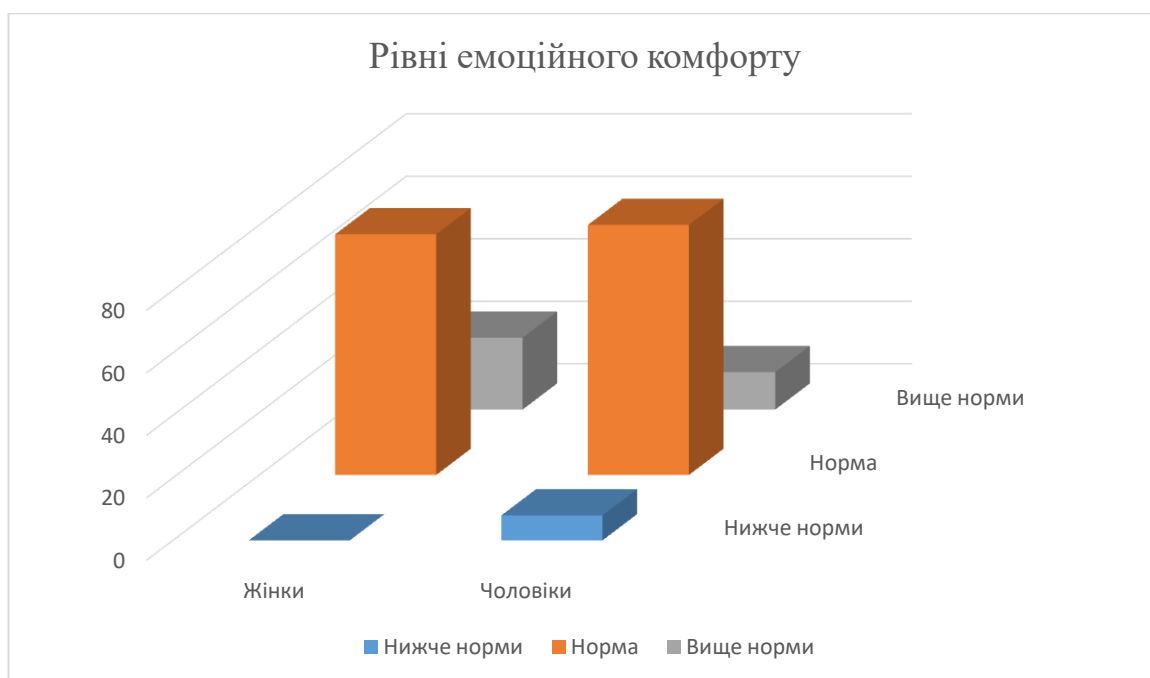


Рис. 2.3.5. Групові показники відносних значень по шкалі емоційного комфорту

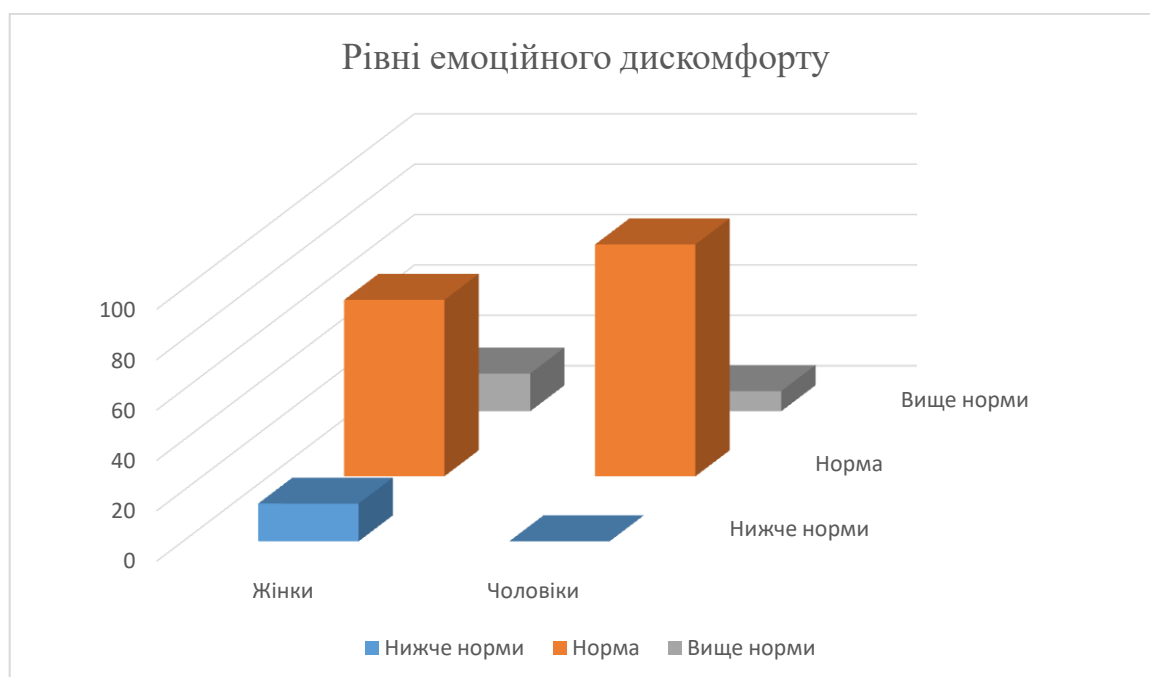


Рис. 2.3.6. Групові показники відносних значень за шкалою емоційного дискомфорту

Аналіз результатів за шкалою внутрішнього контролю показав незначні відмінності. 15% жінок та 20% чоловіків-військовослужбовців мають понад нормовий внутрішній контроль. Таким чином, військослужбовці незалежно від

статі продемонстрували високий рівень суб'єктивного контролю щодо особистої та професійної діяльності, невизначеними ситуаціями та здатністю приймати адекватні, оперативні рішення в таких ситуаціях. Відомо, що особи з високим рівнем внутрішнього контролю оцінюють результати діяльності як наслідки власних дій. Тобто такі фахівці вважають, що вони здатні керувати змінами, це є їх обов'язком. Вони відчувають власну відповідальність за те, як складаються професійні стосунки, їхнє життя в цілому, прагнуть досягати поставлених цілей як тепер, так і в майбутньому.

За шкалою зовнішнього контролю ми отримали видимі відмінності між жіночою та чоловічою групами військовослужбовців. Ця відмінність дає відповідь на завдання нашого дослідження: жінки більш терпимо ставляться до зовнішнього контролю, який у 15% опитаних є понад нормовим, щодо чоловіків-військовослужбовців, то є очевидним, що вони не ставляться прихильно до зовнішнього контролю (рис. 2.3.7).

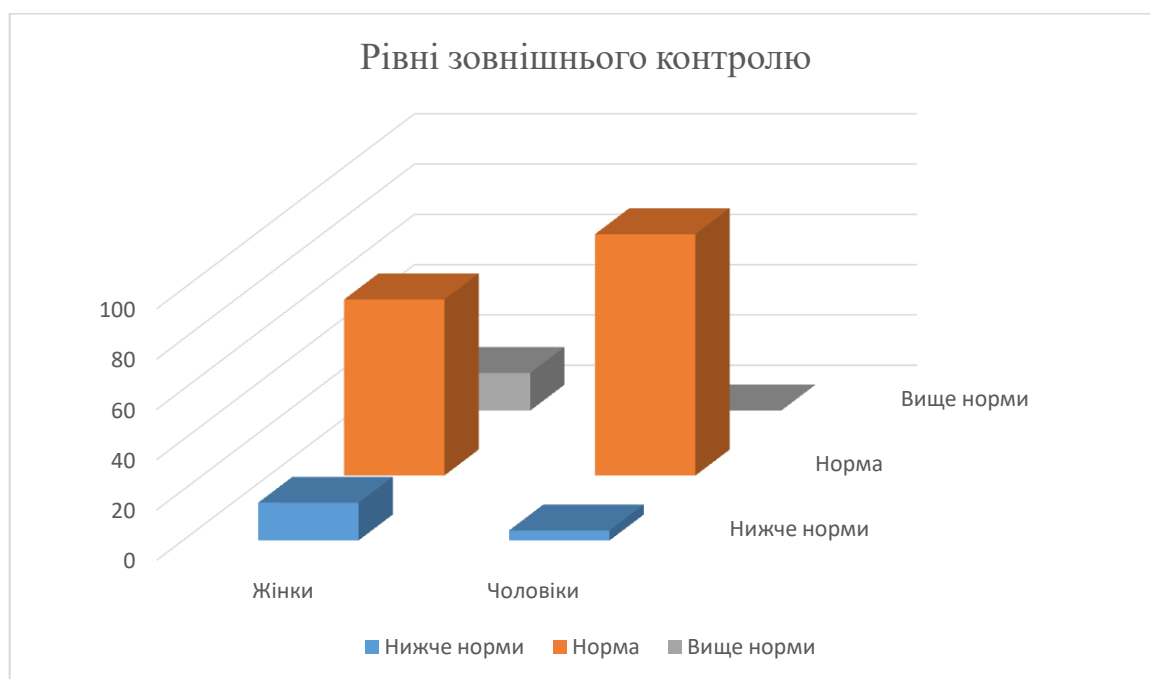


Рис. 2.3.7. Групові показники відносних значень за шкалою зовнішнього контролю

Шкала домінування – підлеглості є показовою щодо прийнятності або неприйнятності для особи імперативного діяльнісного або емоційного тиску з

боку безпосереднього керівництва або референтної групи. Шкала опосередковано оцінює ступінь можливого підпорядкування, орієнтації на згоду або опір керівникові, виробничий групи при виконанні професійних завдань (рис.2.3.8).

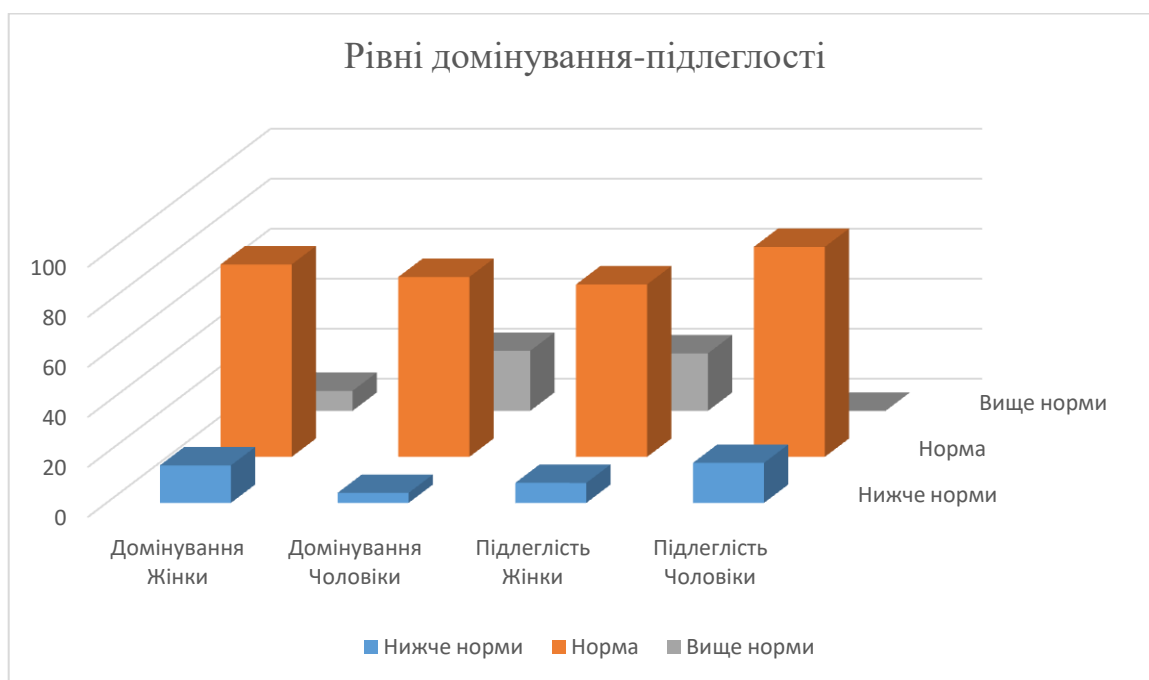


Рис. 2.3.8. Групові показники відносних значень за шкалами домінування, підлеглості

За цією шкалою нами були отримані очікувані результати ступінь підлеглості чоловіків-військовослужбовців нижче ніж у жінок. Потреба в домінуванні також відповідно вище в чоловіків. За шкалою ескапізму (уникнення неприємних ситуацій) майже всі респонденти показали бали в межах норми.

Конформність часто розглядають як характеристику особистості набутою з досвідом соціальної взаємодії та з'ясуванням особливостей ділового і міжособистісного спілкування. Тому далі ми вивчали вираженість потреби у спілкуванні за методикою «Потреба в спілкуванні» (Ю. М. Орлов). Отримані нами результати узагальненні в гістограмі (рис.2.3.9).

Отримані показники є відносно рівними і для жінок, і для чоловіків. Дослідження психологів показують, що і в спілкуванні військовослужбовців також важливі чуйність, відкритість, вміння співчувати, давати слушні поради.

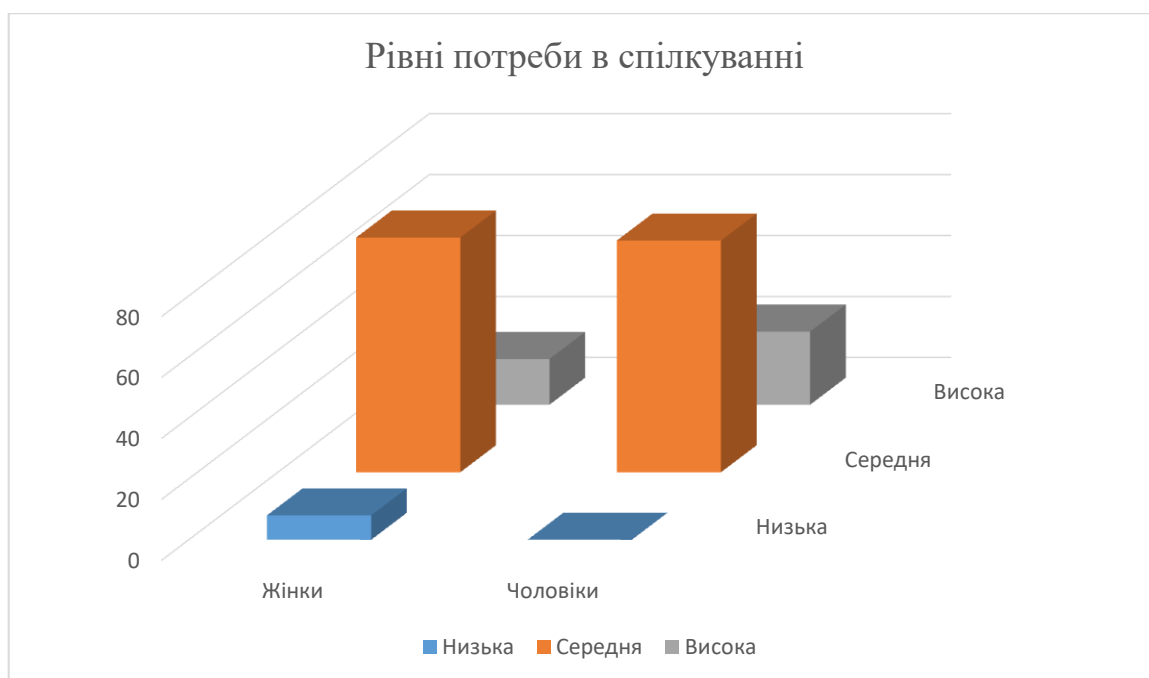


Рис. 2.3.9. Групові показники відносних значень потреби в спілкуванні

Ризик в нашому дослідженні є відображенням людських очікувань, припущень в невизначеній ситуації та групової згоди щодо найбільш бажаних перспектив, планування професійних дій. Коли ризики визначені, а згода між фахівцями повна, коли існує домовленість про цілі та всі альтернативи (разом з ймовірністю їх здійснення) відомі, може бути узгоджена групова діяльність для здійснення найкращого рішення. Ризик конформізму, на нашу думку, це вміння перетворювати групові очікування в соціальні дії. Також ризик конформізму включає можливість чи неможливість переглядати групову інтерпретацію ситуацій фахівцями, подальшу неможливість для людей діяти відповідно до власних цілей та ситуативних вимог, які змінилися. Узагальненні результати за методикою діагностики рівня готовності до ризику А. Шуберта представлені на рисунку 2.3.10.

Більшість досліджуваних мають середній рівень готовності до ризику, що можна пояснити недостатнім об'ємом професійного досвіду. Відомо, що рівень готовності до ризику зростає разом з досвідом та результативністю такої поведінки.

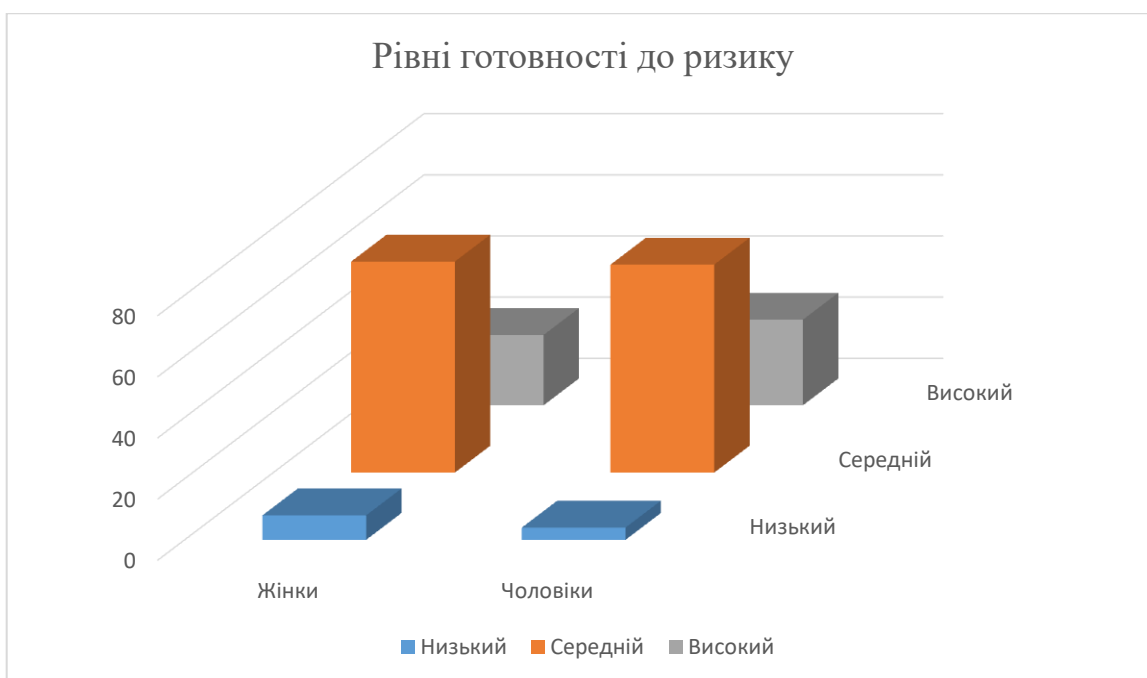


Рис. 2.3.10. Групові показники відносних значень готовності до ризику

Як ми зазначали в параграфі 2.2: часто готовність до ризику є вибірковою або вимушеною, ми підпорядковуємося скоріше через складність ситуації, а не через реальну згоду. Тест «Конформність-навіюваність» Клаучека, Деларю дав нам змогу виявити рівень конформності всіх учасників дослідження (рис. 2.3.11).

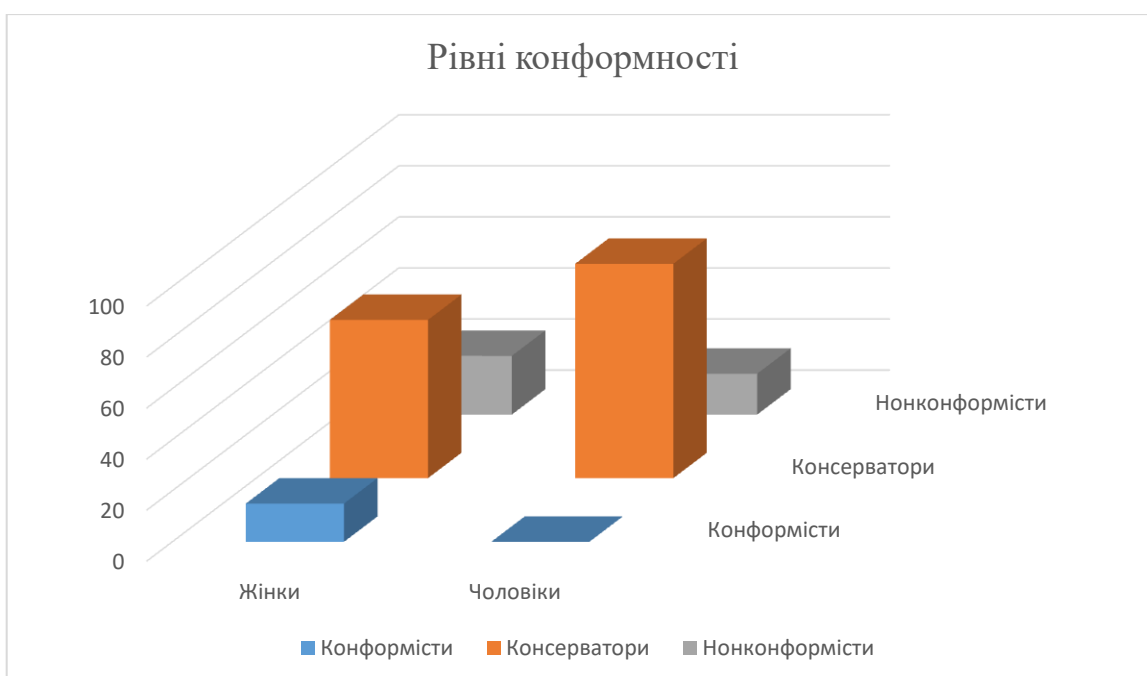


Рис. 2.3.11. Групові показники відносних значень рівнів конформності

За результатами методики переважає консерватизм у поглядах досліджуваних військовослужбовців обох статей. Тобто учасники дослідження мають певні погляди, не бояться висловлювати власну думку, проте прислухаються до цікавих думок та раціонально оцінюють судження колег.

Далі ми отримали показники особистісної конформності за тестом 16PF Р. Кеттела, шкала Q₂ (рис. 2.3.12).

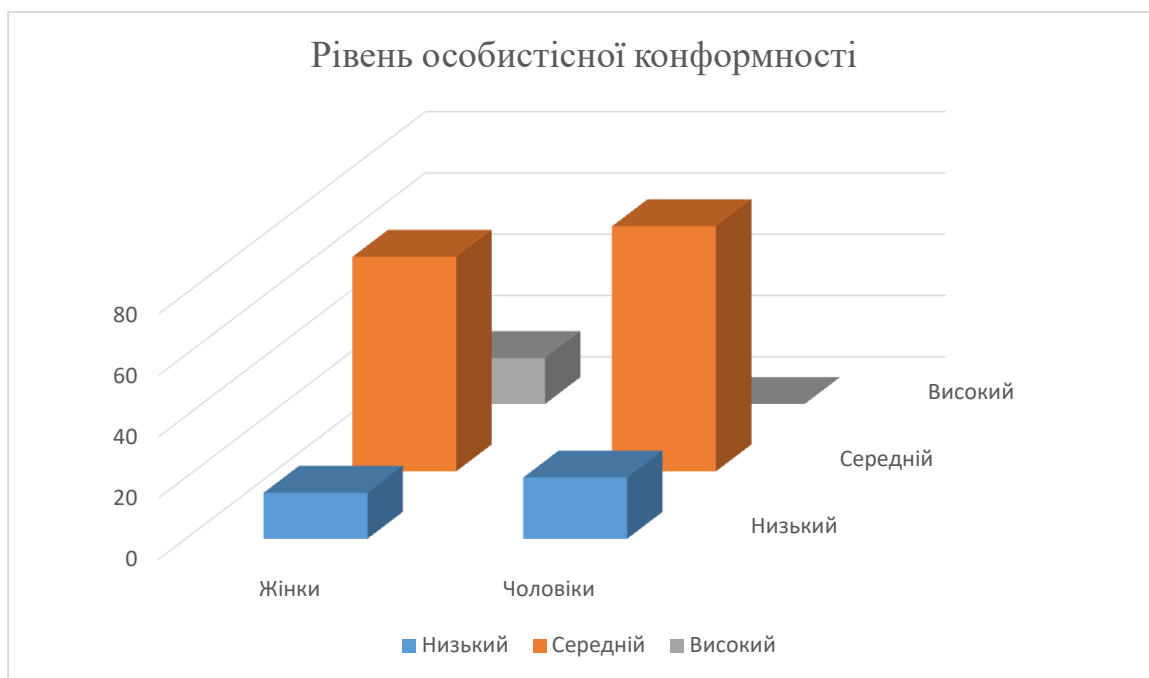


Рис. 2.3.12. Узагальнені результати за фактором Q₂, 16PF Р. Кеттела

Аналіз результатів для жіночої та чоловічої вибірок показав, що середні показники приблизно однакові. Тобто військовослужбовці незалежно від статі схильні приймати рішення самостійно, не піддаватися груповому тиску. Вони незалежні, мають лідерські амбіції, дотримуються обраного алгоритму дій, зважено ставляться до нормативних впливів.

2.4. Статистичний аналіз результатів

На цьому етапі здійснювалася математична обробка первинних матеріалів, їх узагальнення. Для статистичного обґрунтування результатів дослідження були

використані наступні методи: дисперсійний аналіз (ANOVA), порівняння середніх значень двох вибірок з використанням t-критерію Ст'юдента, кореляційний аналіз. Математична обробка даних проводилася з використанням електронних таблиць Microsoft Excel та пакету статистичних даних SPSS 17.0 для Windows.

Багатовимірне кореляційне дослідження для перевірки припущення про зв'язок конформізму, рівня вираженості потреби в спілкуванні та процесу соціально-психологічної адаптації показало. В жіночій вибірці існує значущий позитивний кореляційний зв'язок між показником конформізму та рівнем емпатії ($r=0,66$), показником конформізму за Кеттелом (фактор Q_2) ($r=0,48$), існуюча кореляція між методиками щодо вимірювання конформізму, опосередковано підтверджує конструктивну валідність першого тесту; зовнішнім контролем ($r=0,46$), неприйняттям себе ($r=0,29$). На рівні статистичної тенденції існує значущий позитивний зв'язок між показником конформізму і інтегральним показником адаптивності ($r=0,23$), потребою у спілкуванні ($r=0,24$). Між показником конформізму та прийняттям себе ($r=-0,35$), внутрішнім контролем та інтегральним показником потреби в домінуванні ($r=-0,22$) був виявлений негативний кореляційний зв'язок (Додаток А). Показник готовності до ризику у жінок значущо позитивно корелює з фактором Q_2 ($r=0,56$), інтегральним показником адаптивності ($r=0,39$), інтегральним показником прийняття інших, тобто чим тісніші стосунки, тим чутливішими жінки-військовослужбовиці стають до нормативних впливів; але рівень емоційного комфорту при цьому не знижується, результати статистичної обробки даних показали позитивну кореляцію ($r=0,35$). На рівні статистичної тенденції встановлено позитивний зв'язок з потребою у спілкуванні ($r=0,22$) та зовнішнім контролем ($r=0,25$). Негативний кореляційний зв'язок встановлено між рівнем готовності до ризику та дезадаптивністю ($r=-0,31$), прийняттям себе ($r=-0,22$), неприйняттям інших ($r=-0,34$), що, на нашу думку, вказує що за несприятливих емоційних умов жінки наврядчі будуть ризикувати, для ризикованих дій їм потрібна впевненість та підтримка оточення; інтегральним показником потреби в домінуванні ($r=-0,29$), тобто потреба в домінуванні робить жінок більш обережними (Додаток А).

Найбільш логічні зв'язки були нами встановлені для фактору Q_2 . Значущий позитивний зв'язок з рівнем готовності до ризику ($r=0,56$), цей факт ми вже занотували вище, підтримка оточення дає жінкам впевненість. На рівні статистичної тенденції неприйняттям себе ($r=0,27$), зовнішнім контролем ($r=0,26$), ескапізмом ($r=0,23$), тобто конформізм може розглядатися і як шлях уникнення проблем. Негативний кореляційний зв'язок встановлено для фактора Q_2 та прийняттям себе ($r=-0,39$), прийняття інших ($r=-0,44$), інтегральним показником емоційного комфорту ($r=-0,48$), показником внутрішнього контролю ($r=-0,53$), інтегральним показником потреби в домінуванні ($r=-0,37$), тобто потреба в домінуванні заважає жінкам пристосовуватися до ситуації (Додаток А).

Аналіз вибірки чоловіків-військослужбовців показав, що існує значущий позитивний кореляційний зв'язок між показником конформізму та рівнем готовності до ризику ($r=0,31$), показником особистісного конформізму за Кеттелом (фактор Q_2) ($r=0,33$). Значущий позитивний зв'язок на рівні статистичної тенденції існує між показником конформізму і показником адаптивності ($r=0,18$), прийняттям інших ($r=0,28$), емоційним комфортом ($r=0,20$), внутрішнім контролем ($r=0,21$). Негативний кореляційний зв'язок існує між показником конформізму та зовнішнім контролем ($r=-0,24$) (Додаток Б). Такий зв'язок можна пояснити гендерними особливостями, коли тиск замість пристосування породжує непокору, тобто конформна поведінка має бути вибором особи. Показник готовності до ризику у чоловіків-військовослужбовців значущо позитивно корелює з фактором Q_2 ($r=0,73$), неприйняттям себе ($r=0,58$), тобто чим більше чоловік бачать в собі невідповідностей, тим чутливіші стають до групового тиску. Значущий позитивний зв'язок на рівні статистичної тенденції є з інтегральним показником прийняття інших ($r=0,27$); ескапізмом ($r=0,21$), чоловіки, які мають високу готовність до ризику не схильні уникати конфліктів; та емоційними станами такими як комфорт ($r=0,20$), так і дискомфорт ($r=0,23$), тобто підвищенні емоції незалежно від модальності впливають на готовність до ризику у чоловіків. Негативний кореляційний зв'язок існує між рівнем готовності до ризику та адаптивністю ($r=-0,22$), прийняттям себе ($r=-0,65$), неприйняттям інших

($r=-0,35$), що є закономірно; внутрішнім контролем ($r=-0,25$) та інтегральним показником потреби в домінуванні ($r=-0,71$), тобто потреба в домінуванні також робить чоловіків нечутливими до групових впливів (Додаток Б).

Дуже логічні зв'язки були нами встановлені для чоловіків-військовослужбовців щодо фактору Q_2 . Позитивний зв'язок особистісного конформізму з неприйняттям себе ($r=0,51$) та прийняттям інших ($r=0,53$), тобто чим менше військовослужбовці собі подобаються, тим більше схильні до конформізму; емоційним комфортом ($r=0,46$). Між фактором Q_2 та прийняттям себе ($r=-0,68$), інтегральним показником потреби в домінуванні ($r=-0,35$), інтегральним показником внутрішнього контролю ($r=-0,64$) було встановлено негативний кореляційний зв'язок (Додаток Б).

Порівнюючи вираженість конформності, рівень готовності до ризику та інтегральні показники адаптації військовослужбовців бачимо, що жінки більш толерантно ставляться до інших людей, вони терпиміші щодо розуміння та прийняття світогляду інших людей, тобто більш гнучкі у взаємодії з іншими. Чоловіки більш зосереджені на собі.

Якісний та кореляційний аналіз одержаних емпіричних даних показав різницю, яка існує щодо конформності, рівня готовності до ризику, особливостей соціально-психологічної адаптації у військовослужбовців різної статі.

Для виявлення значущих відмінностей в показниках був застосований t -критерій Стьюдента. Значущі відмінності були встановлені для показників емоційного комфорту ($p=0,025$), ступеня зовнішнього контролю ($p=0,019$), прагнення домінувати ($p=0,055$), підлеглості ($p=0,003$) та ескапізму ($p=0,064$) (Додаток В).

Для підтвердження достовірності отриманих даних за цими показниками нами був застосований непараметричний критерій Манна-Уїтні. Непараметричні методи часто застосовуються в психологічних дослідженнях, оскільки вони є набагато функціональнішими, позаяк взагалі не пов'язують аналіз з будь-яким законом розподілу, але дозволяють з'ясувати значущість відмінностей в рівні досліджуваної ознаки, оцінити зсув значень, виявити відмінності в розподілах

ознаки. Підрахунки за критерієм Манна-Уїтні підтвердили надійність отриманих результатів (Додаток Г).

Отже, з отриманого масиву даних можна зробити висновок, що жінки схильні до конформізму за необхідності підтримати добрі стосунки, або якщо є сильний зовнішній контроль заради уникнення непорозуміння. Чоловіки вважають, що прояви конформізму вони мають визначати самостійно, демонстрація конформної поведінки є їх власним вибором.

Висновок до розділу II

Військовослужбовці як динамічна група, здатні до швидкої зміни стереотипів свідомості та поведінки, бо саме їх дії визначають потенціал та майбутнє країни. Саме у військовій галузі є затребуваними обидві адаптативні моделі поведінки – і конформна, і нонконформна, оскільки військова дисципліна вимагає глибокої адаптації як необхідної умови діяльності в межах військового статуту. Військова галузь вимагає від службовців «вбудовування» в структуру взаємовідносин в межах певної частини або підрозділу, з підпорядкуванням довгостроковим «перспективам казарменого життя» та ціннісно-світоглядних орієнтирів.

Методами встановлення та вивчення особливостей конформної поведінки в групі є опитування і тестування. Основними ознаками конформної поведінки є зміна способу дій та підпорядкування, яке відбувається під впливом (тиском) статутних відношень та наказів.

Згідно із завданнями дослідження, його процедура включала розроблену нами схему вивчення психологічних особливостей виявів конформності військовослужбовців. Методикою, за якою був встановлений рівень особистісної конформності для її подальшого порівняння з рівнем поведінкової конформності, був 16-факторний тест Р. Кеттела (шкала Q2).

Всі учасники дослідження незалежно від статі схильні надавати перевагу власним рішенням. Вони незалежні, дотримуються обраного шляху, самостійні у прийнятті рішень та діях, мають лідерські амбіції, готовність до ризику.

Більшість досліджуваних мають середній рівень готовності до ризику, що можна пояснити характером професійної діяльності досліджуваних. Доведено, що рівень готовності до ризику зростає разом з досвідом конформної поведінки в професійній діяльності.

Незначні відмінності були встановлені за шкалою внутрішнього контролю. Високий рівень внутрішнього контролю щодо військових є важливою складовою їх професіограми. В нашій вибірці рівень контролю був навіть вищим за норму у 15% жінок-військовослужбовець та відповідно у 20% чоловіків. Таким чином, військовослужбовці незалежно від статевої приналежності мають достатньо високий рівень суб'єктивного контролю над подіями та ситуаціями власної життєдіяльності й оцінюють більшість важливих досягнень як результат їх власних дій. Військовослужбовці вважають, що здатні виконувати свій професійний обов'язок, керувати подіями під час військового стану, відчують власну відповідальність за те, як складається суспільне життя в цілому, сподіваються досягти власні цілі в майбутньому.

У поглядах досліджуваних військовослужбовців переважає консерватизм. Тобто учасники дослідження не боялися висловлювати власну думку, проте уважно ставляться до професійного обов'язку та наказів командування, раціонально оцінюють судження колег та командирів.

Для жіночої вибірки встановлено значущий позитивний кореляційний зв'язок між показником конформізму та рівнем готовності до ризику, зовнішнім контролем, показником адаптивності, неприйняттям себе, потребою у спілкуванні. Між показником конформізму та прийняттям себе, внутрішнім контролем, інтегральним показником потреби в домінуванні був встановлений негативний кореляційний зв'язок.

Аналіз вибірки чоловіків показав, що існує значущий позитивний кореляційний зв'язок між показником конформізму та рівнем готовності до

ризик, показником адаптивності, емоційним комфортом, прийняттям інших, внутрішнім контролем. Негативний кореляційний зв'язок існує між показником конформізму та зовнішнім контролем.

Отже з отриманого масиву даних можна зробити висновок, що жінки-військовослужбовиці схильні до конформізму за умов підтримки стосунків, або через значний груповий тиск (зовнішній контроль) заради уникнення непорозумінь. Чоловіки вважають, що підпорядкування груповому тиску можливе згідно з їх внутрішнім вибором, а не тиском зовні.

РОЗДІЛ III

ОПТИМІЗАЦІЯ КОНФОРМНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАСОБАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

3.1. Методика проведення психологічного тренінгу

Проведене дослідження показало, що позитивними складовими конформізму є: швидке формування єдності військовослужбовців для розв'язання кризових ситуацій, що дозволяє їм виживати в складних умовах; спрощення алгоритмів організації спільної діяльності через відсутність коливань щодо втілення нормативної поведінки в стандартних ситуаціях та довіру до нових алгоритмів дій в нестандартних ситуаціях; зменшення часу на соціально-психологічну адаптацію військовослужбовців; набуття групою єдності. Із існуючих засобів впливу на оптимізацію поведінки особистості самим дієвим визначено психологічний тренінг.

Мета психологічного тренінгу: допомогти зрозуміти свій внутрішній світ, побачити себе очима оточуючих, оволодіти основними прийомами ефективного самовираження, поведінки, навчитися ставити перед собою цілі і

досягати їх. Створити сприятливі умови для роботи в групі, підвищити згуртованість.

Орієнтовні складові психологічного тренінгу.

1. Знайомство

Давайте познайомимося і зробимо це таким чином. Кожен по черзі (по колу, за годинниковою стрілкою) буде називати своє ім'я, одне зі своїх бажань та одне бажане хобі. Друга особа, яка буде представлятися іншим, перш ніж розповісти про себе, повторить сказане першим учасником кола. Починаючи з третього учасника, треба повторювати те, що розказали про себе попередні колеги. Отже, назвіть ім'я, бажання та бажане хобі ...

Виявлення інтересів членів групи: «А зараз я роздам вам папір для записів і англійські шпильки. Кожен учасник пише у верхній частині аркуша своє ім'я і ділить лист вертикальною лінією на дві частини. Ліву позначає знаком «+», праву знаком «-». Під знаком «+» перераховується: улюблений колір, улюблена пора року, улюблений фрукт, тварина, назва улюбленої книги, улюбленого літературного героя, історичний персона, улюблене чоловіче і жіноче ім'я». Наприкінці вказується риса характеру, яка подобається в інших найбільше.

У правій частині перераховується те ж саме, але зі знаком «-», тобто нелюбиме.

А тепер прикріпіть листочки на видному місці на грудях. Після чого все в повному мовчанні ходіть повільно по кімнаті і уважно читайте все, що написано на листку у кожного.

2. Правила нашої групи

Після того, як ми познайомилися, почнемо вивчення правил тренінгу та особливостей такої форми взаємодії <http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BA%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>. С початку ми обговоримо базові правила, а потім обговоримо правила роботи саме нашої групи. Тому уважно вислухайте основні пропонувані правила.

Тренінг навчить Вас вирішувати ситуації складної взаємодії, які виникають під час розв'язання особистісної або професійної задачі практично у кожній людині. Уміння та навички, які ми будемо формувати у нашому штучно створеному середовищі, допоможуть результативно долати труднощі, керувати міжособистісними відносинами в реальному житті.

1. Спілкування за принципом «тут і тепер». Багато учасників цікавить безпосереднє обговорення минулих або майбутніх подій під час тренінгової роботи. За таких умов ми демонструємо механізм психологічного захисту. Натомість головна ідея тренінгу полягає в тому, щоб група створила своєрідне об'ємне дзеркало або систему дзеркал, у яких кожен член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Цього можна досягти через інтенсивний зворотній зв'язок в групі, що створюється під час довірчого міжособистісного спілкування.

2. Принцип персоніфікації висловлювань полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати власну позицію в професійному спілкуванні тим, хто говорить. Або ж уникати прямих висловлювань в небажаних ситуаціях. Тобто замість висловлювань: «вважається ...», «дехто вважає, що ...», у групі варто говорити: «я вважаю, що ...», «я переконаний, що...» тощо.

3. Принцип акцентування на мові почуттів. Учасників групи просять робити акцент на власних емоційних станах та партнерів по групі під час зворотного зв'язку, якщо можливо. Використовувати мовні обороти, які фіксують емоційні стани. Таким прикладом може бути констатація типу: «Твоя манера голосно говорити викликає у мене супротив». Для буденного спілкування подібна емоційно акцентована манера не є типовою. Відповідно перед кожним учасником стоїть завдання перебудувати стиль свого спілкування, і, зокрема, чітко ідентифікувати й адекватно висловити свої почуття.

4. Принцип активності. Головною вимогою до поведінки учасників тренінгу є дотримання цього принципу. Мова йде про активне включення кожного учасника в групову взаємодію з метою цілеспрямованого розкриття себе, партнера, групи вцілому. Під впливом різних обставин в буденній

життєдіяльності ми нерідко замикається в собі, щоб концентруватися тільки на власних проблемах. Завдання цього принципу полягає в тому, щоб навчитися порушувати цю замкнутість на себе та переходити до активної включеності в іншого, групові процеси. Для цього в ході занять заохочується конструктивна полеміка між учасниками групи, включаючи керівника.

5. Принцип довірливості. Передбачає створення сприятливих умов для довірливого спілкування учасників тренінгу. Для створення такого клімату ведучий тренінгу, далі навіть керівник пропонують ухвалити єдину форму звертання до членів групи на «ти». Це не тільки статусно вирівнює усіх учасників тренінгу, але й привносить елементи довіри та щирості. Крім того, довірливість можна підтримати незаперечним правилом: «Говорити тільки правду, або хоча б не брехати».

6. Принцип конфіденційності. Його суть полягає в рекомендації «не виносити» зміст обговорення, яке відбувається в ході тренінгу, за межі групи. Така домовленість сприяє встановленню довірчих стосунків, оскільки учасників запевняють, що зміст обговорювань залишиться в межах тренінгової групи. Так особі легше йти на відкритий, щирий контакт. Конфіденційність також сприяє розвитку дискусійного потенціалу групи; якщо ж учасники тренінгу не обговорюють проблеми групи за її межами, то це призводить до того, що готовність та потреба в спільному обговоренні цих проблем в межах тренінгової групи збільшується, адже актуальна тема не обговорюється в інших групах.

7. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. При обговоренні групової діяльності ми оцінюємо не учасника, а тільки його дії та поведінку. Члени групи не використовують висловлювань на кшталт: «Ти мені не подобаєшся», а говорять: «Мені не подобається твоя манера спілкування». Учасники тренінгу ніколи не скажуть «Ти погана людина», а просто зазначать: «Ти тепер погано вчинив».

8. Накопичення та розширення контактів для можливості спілкування з різними людьми. Зрозуміло, що у кожного є певні симпатії, хтось подобається більше, з такою людиною хотілося б спілкуватися. Але під час тренінгових занять

треба прагнути спілкуватися з усіма членами групи, і особливо з тими, кого найменше знаєш.

9. Повага до мовця. Обов'язково уважно слухаємо висловлювання кожного члена групи. Уважне ставлення дає людині можливість сказати те, що вона хоче. Таким чином, ми допомагаємо говорити, всім своїм виглядом показуючи, що ми слухаємо її, що ми співчуваємо їй, що нам цікаві її думки, її прихований внутрішній світ. Ми не перебиваємо людину і мовчимо до тих пір, поки вона не закінчить говорити. Тільки після цього можна ставити питання, дякувати або сперечатися з учасником групи.

3.2. Тренінгові заняття щодо оптимізації конформної поведінки групи

Однією з позитивних функцій конформізму є підвищення групової згуртованості. Питання групової згуртованості важливе для будь-якого колективу. Питання це важливе тому, що ступінь згуртованості колективу є показником рівня його розвитку, від нього залежить психологічний комфорт кожного його учасника, а також ефективність роботи групи.

Програма тренінгу розроблена для військовослужбовців. Бо структура військової групи та специфіка військової діяльності побудована на взаємній довірі, і «криза згуртованості» буде одразу помітна. Військовий підрозділ задає чіткі норми для своїх членів – від форми одягу до поведінки та особистісних цілей і цінностей. Найбільші труднощі полягають у зміні соціальної позиції при переході до військових підрозділів, обов'язковість способів професійної діяльності, зміні звичних соціальних зв'язків, відносин та шаблонів поведінки. Тому важливо, щоб процес адаптації до військової дисципліни пройшов безконфліктно.

Відносини у професійній групі впливають на всі сторони життя, включаючи актуальну діяльність. Неприйняття військової дисципліни часто веде до конфліктів, заважає згуртуванню групи. Важливою складовою формування нової групи є погодження з груповим тиском, конформна поведінка (пристосування),

яка означає психологічну згоду особистості з позицією групи, прийняття або неприйняття нею запропонованого стандарту, думок, міру підпорядкування індивіда груповому тиску. Таким чином, поліпшення соціально-психологічного клімату, розвиток згуртованості, формування позитивних групових норм є важливими не тільки з огляду на групову динаміку, але і для успішної професійної діяльності.

У таких тренінгах підвищення згуртованості бере участь весь підрозділ. Звичайно, розміри окремого підрозділу можуть перевищувати стандартний розмір тренінгової групи, але для тренінгів підвищення групової згуртованості краще, якщо у вправах беруть участь всі учасники професійної групи. Ділити їх на підгрупи не є доцільним. Це пов'язано з тим, що робота з окремими підгрупами (особливо коли вона вміщує змагальні елементи) підвищує згуртованість саме цих підгруп, що може призводити до розбіжностей всередині підрозділу після тренінгу. Але, якщо виникає необхідність розділити підрозділ, то підгрупи кожного дня формуються випадковим чином і кожного разу (навіть під час виконання певної вправи) склад таких підгруп треба змінювати.

Особливість проведення тренінгу розвитку згуртованості групи

Якщо ми маємо справу з навчальною групою, то тут важливий ще один аспект її діяльності: не тільки згуртованість, а й вектор її спрямованості. Іноді студентська група є згуртованою, але не для реалізації навчальних цілей, а для задоволення найрізноманітніших соціальних потреб. Особливо напруженою стає ситуація тоді, коли згуртованість спрямована проти когось зі своїх членів або на спільне дозвілля. Тому необхідна організація та проведення спеціальних заходів з розвитку групової згуртованості з позитивним вектором розвитку її спрямованості.

Стадії розвитку згуртованості

Відомо, що ступінь згуртованості є показником специфіки групової динаміки. Групова згуртованість визначається бажанням членів групи залишатися в ній. Вона є об'єднаною силою, яка утримує індивідів в межах групи.

Так, на першій стадії формування групи її члени ще або не знайомі, або щойно познайомилися один з одним, тобто згуртованості як такої немає. На початку створення групи міжособистісне спілкування ще не налагоджено, тому згуртованість ще не формується, завдання перед групою ставляться ззовні і також ззовні контролюється їх виконання, тобто в учасників групи не виникає відчуття «Ми». На цій стадії у випадку виникнення якихось труднощів учасники звертаються за допомогою не один до одного, а до членів попередніх референтних груп.

На наступній стадії формуються неформальні відносини між окремими учасниками групи. Це початок формування згуртованості, але вона ще не є характеристикою групи в цілому, а є ознакою її окремих складових елементів: діад, триад. Утворення таких підгруп як правило зумовлено виконанням спільних завдань в ході служби: спільні чергування, патрулювання, під час яких обговорюються якісь теми, зав'язуються дружні стосунки. Під час спільних заходів починає формуватися відчуття «Ми», але це почуття включає в себе тільки сформовані діади та триади.

Третя стадія групової динаміки актуалізує в групі боротьбу за лідерство, встановлюються внутрішні норми спілкування, члени починають самостійно розв'язувати труднощі, які виникають. Іноді не один, а декілька лідерів борються за владу, тоді розвиток групи може бути драматичним на цьому етапі. У цьому разі через прихильність до різних лідерів спільнота може розколотися на окремі «групи підтримки». Між такими неформальними групами часто виникає конфлікт. Але навіть якщо лідер один, ще не всі члени групи можуть визнавати його. Тоді відчуття «Ми» має включати в себе не тільки найближче коло, а й окремі діади або триади.

На четвертій стадії розвитку група має найвищу згуртованість, яка проявляється у взаємодопомозі, розвиненій неформальній структурі, високій референтності групи для її членів. Цілі групи інтеріоризуються її членами та група стає єдиною. На цій стадії кажучи «Ми» учасники групи включають в це поняття всю групу, а не окрему діаду.

Групова динаміка є сукупністю певних стадій розвитку групи, які відбуваються в одиницю часу та забезпечують рух спільноти до єдності.

Метою тренінгової програми «Оптимізація конформної поведінки групи» є підвищення згуртованості групи військовослужбовців правоохоронної діяльності, її розвиток як цілісного суб'єкта спільної діяльності.

Тренінгові заняття розвивають такі навички та вміння:

- вміння будувати довірчі відносини один з одним, доброзичливість, інтерес один до одного;
- емоційне співпереживання;
- вміння діяти спільно;
- формування установки на погодження свої дії з іншими, спільне розв'язання поставлених завдань;
- вміння розв'язувати конфліктні ситуації.

Усе це сприяє зближенню членів групи та розвитку в них почуття «Ми».

В основі змісту програми тренінгу «Розвиток групової згуртованості» лежить вирішення проблем, які близькі та зрозумілі особі, яка є частиною відповідальної групової діяльності:

- як будувати відносини в групі і протистояти тиску;
- як зрозуміти іншу людину в ході розмови;
- як важливо вміти донести свої думки і почуття до співрозмовника.

Таким чином, вдосконалюється комунікативна компетентність, а на її основі динамічно розвивається групова згуртованість.

Підходи роботи ведучого

Можна виділити основні підходи роботи ведучого (відповідно до даних підходів здійснювався підбір вправ): контакт, комунікація, кооперація. Вони допомагають сконцентруватися на меті тренінгу.

Налагоджені контакти допомагають скорочувати психологічну дистанцію між учасниками групи, а також створюють довірчу атмосферу в групі. Для налагодження контактів були обрані наступні вправи (наприклад: «Привітання», «Побудуємо», «Малюнок на спині» тощо), пов'язані з безпосередніми фізичними

контактами, через які швидко розвиваються відносини всередині групи. Так звані «знедолені» у вправах на відпрацювання контакту отримують можливість включитися у спільногруповий процес.

Через комунікацію ефективно розвиваються навички партнерського спілкування. Розвитку комунікації також сприяє відкрите обговорення проблем групи (організоване та контрольоване тренером). Для розвитку комунікації застосовувалися наступні вправи: «Паровозик», «Поміняйтеся місцями», «Малюнок на спині», «Пазли» тощо. Ці вправи, окрім формування навичок партнерського спілкування, сприяють розвитку міжособистісної емпатії.

Вправи на розвиток кооперації дозволяють учасникам групи сформувати навички командної роботи, вчать досягненню групових цілей. Відомо, що усвідомлення значущості загальних значущих групових цілей істотно підвищує її згуртованість. Для розвитку кооперації застосовувалися вправи, спрямовані на групову взаємодію: «Купини», «Пазли», «Колаж» та інші. В таких вправах група досягає успіху тільки тоді, коли є спільне опрацювання актуального завдання. Вправи одночасно стимулюють лідерські процеси в групі, розвивають емпатію.

Крім перерахованих груп вправ, до програми також були включені вправи на самопізнання («Хороші та погані вчинки», «Хто Я», «Прекрасний сад» та подібні). Ці вправи дозволяють вирішити два завдання. По-перше, учасники зацікавлені в отриманні інформації про себе, і вправи, таким чином, зберігають та підтримують інтерес до занять. По-друге, включення до програми вправ на самопізнання передбачає саморозкриття, а також отримання інформації про колег. «Розпізнавання» одним одним сприяє зростанню згуртованості у групі через «відкриття» у неприйнятих членах групи позитивних рис, виявлення спільного з іншими товаришами по службі.

Досвід та ставлення ведучого є також важливою умовою успішності роботи з програмою. Від його поведінки, реакції на події, установок, досвіду залежить вектор розвитку згуртованості. Тренеру доцільно використовувати такі засоби підтримки зворотного зв'язку в групі: підтримка позитивного ставлення (емпатії, співробітництва); зважене неагресивне ставлення до негативних проявів

(оцінювання, агресія в чиюсь сторону, суперництво). Як позитивні, так і негативні конотації найчастіше це проявляється під час рефлексії. При виникненні конфліктних ситуацій ведучий не приглушувати проблему та не прагнути її самостійно аналізувати, його завдання стимулювати групу самостійно шукати її ефективне розв'язання. Таку ж направляючу позицію треба зберігати під час виконання завдань на групову взаємодію.

Ведучому також важливо вміти розподіляти свою увагу так, щоб її достатньо отримували кожен учасник тренінгу. Тренерська підтримка особливо важлива для тих військовослужбовців, які відчують труднощі в спілкуванні з групою. В цілому поведінка ведучого має демонструвати модель партнерського спілкування. Оскільки він є тим фахівцем, який усвідомлює та своїм прикладом демонструє, як треба поводитися, щоб бути успішним у спілкуванні.

Корекція або створення мотивації до подальшого вдосконалення групової поведінки є важливим етапом тренінгу. Для цього можна використати ситуацію, розв'язуючи яку група або демонструє свою компетенцію, або починає усвідомлювати неадекватність реакцій на запропоновану проблему. Групові дискусії та розбори проблемних ситуацій ефективніше застосовувати на цьому етапі тренінгу для створення мотивації до спільної діяльності та навчання і, одночасно, для згуртування групи, обговорення групових норм діяльності.

Висновок до розділу III

Для удосконалення та оптимізації конформної поведінки в групах військовослужбовців доцільно використовувати наступні інтерактивні форми та методи роботи: групові дискусії, ігри, тренінги спрямовані на інтенсивну взаємодію між членами групи й особистісні досягнення.

Визначені складові розвивального тренінгу: принцип активності, принцип акцентування на мові почуттів, спілкування за принципом «тут і тепер», принцип персоніфікації висловлювань, як можна більше контактів та спілкування з різними

людьми, принцип довірливості, принцип конфіденційності, неприпустимість прямих оцінок людини, повага до партнера по взаємодії.

Тренінгові вправи допомагають вирішувати складні проблеми, які виникають під час особистісної або ділової взаємодії практично у кожній особі. Сформувані уміння та навички у штучно створеному соціально-психологічному середовищі, збагачують міжособистісні відносини в реальному житті, допомагають розв'язувати суперечки, що виникають.

Програма тренінгу розроблена для військовослужбовців, бо саме у складній, відповідальній діяльності, якою є охорона перших осіб держави, бувають певні «кризи згуртованості» в окремих безпекових групах. Найбільші труднощі полягають у зміні професійної позиції при переході з однієї тактичної групи до іншої, зміні самих способів професійної діяльності, зміні звичних комунікативних та професійних зв'язків, відносин та дій. Тому важливо, щоб процеси командної адаптації військовослужбовців проходили безконфліктно.

Визначені чотири стадії згуртованості, через сукупність комунікативних та діяльнісних процесів, які відбуваються в певній ситуації та демонструють динаміку згоди групи щодо напрацьованого безпекового рішення.

Метою тренінгової програми «Оптимізація конформної поведінки у групі» є підвищення ступеня згуртованості та довіри тактичних й оперативних груп охорони, формування сприйняття ними їх професійної діяльності як цілісного результату отриманого групою.

Запропонований тренінг спрямований на розвиток наступних навичок та вмінь: співпрацювати та діяти спільно; інтерес та вміння будувати довірчі відносини один з одним, демонструвати доброзичливе ставлення щодо інших; бажання спільно вирішувати поставлені завдання, погоджувати свої дії з іншими, розв'язувати конфліктні ситуації, якщо такі виникають.

Важливим етапом тренінгу була корекція або створення мотивації довіри. Для цього, зазвичай, використовують ситуацію, вирішуючи яку група виявляє свою компетенцію та починає усвідомлювати додаткові преференції спільної діяльності. На цьому етапі тренінгу використовуються групові вправи, дискусії та

розбори проблемних ситуацій для створення мотивації довіри та одночасного посилення згуртованості групи і вироблення групових норм, які будуть позитивно сприйматися всіма учасниками групи.

Запропоновані розвивальні вправи зорієнтовані на особистісні особливості військовослужбовців, їх неповторність, здатність до створення та регулювання самох себе. У структуру занять закладені вправи, які дозволяють враховувати специфіку інтересів, потреб та здібностей військовослужбовців.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК

У кваліфікаційній роботі представлено дослідження теоретичних основ та емпіричне вивчення проблеми виникнення та збереження конформної поведінки в умовах правозахисної діяльності, яка обумовлюється: досвідом соціально-психологічної адаптації в професійній групі (комунікабельність-некомунікабельність, залежність-незалежність, прийняття інших та себе); психологічними особливостями сприйняття військовослужбовцями актуальних групових нормативних вимог; потребою в спілкуванні; рівнем готовності до ризику. Емпіричне дослідження та статистичний аналіз отриманих результатів дають нам змогу зробити такі висновки:

1. Конформна поведінка визначається вченими як особистісна риса, так і прояв конформної поведінки в певній ситуації. Конформність (від лат. *conformis* – схожий, уподібнений) як особистісна риса означає стійку схильність людини змінювати свою соціальну поведінку під впливом інших (окремих людей чи соціальних груп) у той спосіб, щоб вона відповідала очікуванням останніх, прагнення пристосувати її до їхніх запитів-вимог. Конформізм як феномен групової діяльності проявляється тоді, коли виникає конфлікт між позицією особи та позицією інших членів групи, розв'язання цього конфлікту можливо за умови погодження позиції особи з позицією інших.

Позитивними складовими конформізму у військовослужбовців є: швидке формування єдності для розв'язання кризових ситуацій, що дозволяє соціальним організаціям виживати в складних умовах; спрощенні алгоритми організації спільної діяльності через відсутність коливань щодо втілення нормативної поведінки в стандартних ситуаціях та довіру до нових алгоритмів дій в нестандартних ситуаціях; зменшення часу на соціально-психологічну адаптацію фахівця в професійній групі; набуття професійною групою єдності. Структурними складовими конформної поведінки є: зовнішня конформність, внутрішня конформність, нонконформність (антагоністичність щодо групи). Конформна поведінка військовослужбовців утворює різноманітні комбінації вказаних складових, тобто можна говорити про утворення різних профілів конформної поведінки, а також про профілі конформної поведінки військовослужбовців під час обговорення групових рішень.

Особистісна конформність та ситуативна конформність є різними за проявами видами конформної поведінки та суттєво за змістом розрізняються між собою. Рівень особистісної конформності, визначений за результатами тестування, не дозволяє з достатньою достовірністю спрогнозувати характер конформної поведінки у реальній ситуації професійної діяльності військовослужбовців (прямий позитивний зв'язок між поведінковою (ситуативною) та особистісною конформністю був встановлений, але він не є незначним).

2. Найбільш логічними, на нашу думку, були встановлені зв'язки для фактору Q_2 за методикою Кеттела для жінок-військовослужбовець. Значущий позитивний зв'язок з рівнем готовності до ризику ($r=0,56$), на рівні статистичної тенденції неприйняттям себе ($r=0,27$), зовнішнім контролем ($r=0,26$), ескапізмом ($r=0,23$), тобто конформізм може розглядатися і як шлях уникнення проблем. Негативний кореляційний зв'язок існує між фактором Q_2 та прийняттям себе ($r=-0,39$), прийняттям інших ($r=-0,44$), інтегральним показником емоційного комфорту ($r=-0,48$), показником внутрішнього контролю ($r=-0,53$), інтегральним

показником потреби в домінуванні ($r=-0,37$), тобто потреба в домінуванні може заважати жінкам підпорядковуватися груповому тиску.

Схожі данні були нами отримані для фактору Q_2 і для чоловіків. Позитивний зв'язок з прийняттям інших ($r=0,53$) та неприйняттям себе ($r=0,50$), тобто чим більша довіра до групи, тим чоловіки-військовослужбовці більше схильні підпорядковуватися груповому впливу; емоційним комфортом ($r=0,46$), дійсно згода з груповою нормою знижає напругу в групових стосунках. Негативний кореляційний зв'язок фактора Q_2 був встановлений для шкал прийняття себе ($r=-0,68$), інтегральний показник внутрішнього контролю ($r=-0,64$); інтегральний показник потреби в домінуванні ($r=-0,35$), тобто особистісна повага та потреба в домінуванні заважає чоловікам погоджуватися з груповим впливом.

Порівнюючи конформність, рівень готовності до ризику та інтегральні показники адаптації жінок та чоловіків військовослужбовців бачимо, що жінки з більшим розумінням ставляться до колег, вони більш гнучкі щодо взаємодії з іншими, тобто вони начебто мають певний ресурс для прийняття групових норм та розуміння позицій інших людей. Чоловіки більш інтровертовані та зосереджені на власному Я.

3. Виявлені значущі відмінності за t-критерій Стьюдента і тестом Левене в показниках емоційного комфорту ($p=0,025$), ступеня зовнішнього контролю ($p=0,019$), прагнення домінувати ($p=0,055$), підлеглості ($p=0,003$) та ескапізму ($p=0,064$).

Отримані данні довели існування соціально-психологічних особливостей конформної поведінки в середовищі військовослужбовців. Так жінки підпорядковуються груповому тиску за умов: або щоб підтримати добрі стосунки, або через дієвий зовнішній контроль заради уникнення групових санкцій. Чоловіки вважають, що підпорядкування груповому впливу є їх внутрішнім вибором, а не прийняттям зовнішнього тиску.

4. Запропоновані рекомендації щодо організації та проведення психологічного тренінгу для військовослужбовців, що сприятимуть оптимізації конформної поведінки та підвищенню групової згуртованості: зокрема за принципами

персоніфікації висловлювань; довіри; спілкування за принципом «тут і тепер», як можна більше контактів та спілкування з різними людьми; активності, конфіденційності, акцентування на мові почуттів: неприпустимість безпосередніх оцінок людини, повага до мовця. З'ясовані чотири стадії розвитку групової згуртованості. Групова згуртованість визначається нами як сукупність комунікативних та діяльнісних процесів, які відбуваються в певній ситуації та демонструють динаміку згоди групи щодо напрацьованого безпекового рішення.

Тренінгові вправи допомагають вирішувати складні проблеми, які виникають під час особистісної або професійної взаємодії практично у кожній людини. Уміння та навички, які формуються у штучно створеному соціально-психологічному середовищі, допомагають ефективно долати труднощі, збагачувати міжособистісні відносини в реальній військовій діяльності.

Отже, завдання виконані, мета досягнута, подальші дослідження можуть бути спрямовані на інші, незадіяні нами, шляхи психологічної допомоги військовослужбовцям.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безугла В.В. Особливості регуляторного стану військовослужбовців-зв'язківців після перебування в зоні АТО. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості. Зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів* (м. Херсон, 14 травня 2020 р.). Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. С. 23-26.
2. Брецько І. І., Марушка В. Я., Королович І. В. Вплив конформізму на самооцінку учнів старших класів. *Психологія: теорія і практика : збірник наукових праць*. Мукачєво-Київ : РВВ МДУ, 2018. № Вип. 2 (2). С. 26-32.
3. Вергельська І. О. Конформність у вирішенні суперечностей в малих групах різного рівня згуртованості. *Сучасні виміри практичної психології*. 2012. С. 22-27.
4. Венєвцева Є.В. Толерантність, конформізм та колективізм як складові структури особистості. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки*. 2011. Вип. 8. Ч. II. С. 71-74.
5. Вольнова Л. М. Вплив схильності до конформізму на соціалізацію підлітків. *Соціалізація особистості : зб. наук. праць*. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. Том XXX. С. 50-59.
6. Горбань Г. О. Прийняття рішення як психологічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2021. № 1. С. 9-11. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.1.2>
7. Джус В. Конформізм – особистісна проблема. *Збірник тез V Всеукраїнської студентської науково-технічної конференції „Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання “*, 2012, 2: 222-222.
8. Зубіашвілі І. К. Сутність соціально-психологічних механізмів соціалізації. In: *The 10 th International scientific and practical conference “Innovations and prospects of world science” (May 25-27, 2022) Perfect Publishing, Vancouver, Canada*. 2022. P. 600.

9. Іващенко А. В., Іващенко А. І., Хараджи М. В. Вплив індивідуальних особливостей особистості майбутнього фахівця на формування професійної компетентності. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2022. № 6(11). С. 427-439.

10. Корнєв М.Н. Психологія масової поведінки. Львів: Свічадо, 2005. 543 с.

11. Коробанова О. Л. Психологічні особливості групових феноменів в інформаційно-цифровому просторі. *Інформаційно-цифровий освітній простір України: трансформаційні процеси і перспективи розвитку: збірник наукових праць / За ред. В.Г. Кременя, О.І. Ляшенка*. К.: 2019. С. 340-349.

12. Косяк О. Типи вождів у проєкції на функціональні моделі. *Збірник центру наукових публікацій «Велес» за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції 2 частина: «Актуальні проблеми розвитку світової науки»*. К.: Центр наукових публікацій, 2017. С. 85-92

13. Крупник І. Р., Ткаленко Н. В. Маніпулятивна поведінка у професійній діяльності офісних співробітників. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2019. Вип. 1. С. 96-101.

14. Левченко Л. Конформна поведінка особистості як реакція на груповий тиск. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. 2009. Вип. 16. С. 200-207.

15. Лопухова К. О. Вплив корпоративної культури на соціальні процеси підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. Вип. 31. С. 216-219.

16. Маяцька О. Ю. Поведінка студентської групи як предмет соціально-психологічного аналізу. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2011, 2 (29): 204-208.

17. Москаленко В. В. Соціалізація як соціальний контроль. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені ГС Костюка НАПН України*. 2014. Вип. 11. С. 76-90.

18. Помиткіна Л. В. Прийняття рішень як фактор стресової ситуації для суб'єкта праці в особливих умовах діяльності. *Індивідуальність у психологічних*

вимірах спільнот та професій в умовах мережевого суспільства: Монографія колективна / За ред. Л.В. Помиткіної, О.П.Хохліної. К.: ТОВ «АльфаПК», 2019. С. 139-143

19. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: монографія. Хмельницький, 2004. 322 с.

20. Сахарова К. О., Поліщук Д. О. Причини виникнення соціально-залежної поведінки. *Актуальні проблеми сучасної психології: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. 2021. С. 58-63.

21. Скоробагатська, О. Феномен конформізму в контексті проблеми ефективності адміністративного управління. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 4 (68). С. 259–271.

22. Скрипник О. Лояльність та прояви конформізму в малій фаховій групі. *Спеціальний випуск «Психологія професійної діяльності працівників соціальної сфери»*. 2012. С. 190-198.

23. Соловійова Г. С. Проблема конформізму як прояву прагнення особи до підкорення у зарубіжній політичній думці 30-70-х рр. ХХ століття. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія «Політологія»*. 2010. Т. 131. Вип. 118. С. 44-49.

24. Сташкевич І. І. Теоретичні аспекти опору персоналу організаційним змінам на підприємстві. *Управління економікою: теорія та практика*. 2015. С. 243-257.

25. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життестійкість особистості: соціальна необхідність та безпека : [навч. посіб.]. К. : Марич, 2009. 76 с.

26. Форманюк Ю. В. Факторні моделі інфантильних проявів особистості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*, 2017, 22, Вип. 1: 61-67.

27. Цуркан В. Г. Психоемоційна напруженість операторів в умовах групової діяльності. *Буковинський медичний вісник*. 2015. Т. 19. № 1 (73). С. 200-204.

28. Чалдині Р. Психологія впливу [пер. з англ. М. Скоробогатова]. 2-ге вид. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2019. 351 с.

29. Юрчинська Г.К., Бахвалова А.В. Особливості взаємозв'язку когнітивної основи комунікативної компетентності й індивідуально-психологічних характеристик журналіста. *Scientific Journal Virtus, September. 2020. № 46. С.52-56.*

30. Яковицька Л.С. Соціально-психологічні чинники конформної поведінки студентської молоді. *Методологія і теорія психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ – Ніжин: Видавець «ПП Лисенко М.М.».* 2020. Том 14. Випуск 5. С. 324–334.

31. Abrams D., Hogg M. A. Social Identifications. A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes. 1st Edition. London: Routledge, 1988. 288 p. <https://doi.org/10.4324/9780203135457>

32. Altafini C. Consensus Problems on Networks With Antagonistic Interactions. in *IEEE Transactions on Automatic Control*. 2013. Vol. 58(4). P. 935-946. doi: 10.1109/TAC.2012.2224251.

33. Barr, D. J., Levy, R., Scheepers, C., & Tily, H. J. Random effects structure for confirmatory hypothesis testing: Keep it maximal. *Journal of Memory and Language*. 2013. Vol. 68(3). P. 255– 278. <https://doi.org/10.1016/j.jml.2012.11.001>

34. Bicchieri, C., & Xiao, E. Do the right thing: But only if others do so. *Journal of Behavioral Decision Making*. (2009). Vol. 22(2). P. 191– 208. <https://doi.org/10.1002/bdm.621>

35. Bond R. Group Size and Conformity. *Group Processes and Intergroup Relations* 2005. № 8 (4). P. 331-354. [ff10.1177/1368430205056464](https://doi.org/10.1177/1368430205056464). [ffhal-00571611f](https://doi.org/10.1177/1368430205056464)

36. Cavanagh, J. F., & Frank, M. J. Frontal theta as a mechanism for cognitive control. *Trends in Cognitive Sciences*, 2014. Vol. 18(8). P. 414– 421. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.04.012>

37. Chierchia, G., Piera Pi-Sunyer, B., & Blakemore, S.-J. Prosocial influence and opportunistic conformity in adolescents and young adults. *Psychological Science*. 2020. Vol. 31(12). P. 1585–1601. <https://doi.org/10.1177/0956797620957625>

38. Costanzo, P. R., & Shaw, M. Conformity as a Function of Age Level. *Child Development*. 1966. Vol. 37. P. 967-975. <http://dx.doi.org/10.2307/1126618>

39. Fatas E., Heap Sh. P., Arjona D. R. Preference conformism: An experiment. *European Economic Review*. 2018. Vol. 105. P. 71-82.

40. Hodges B. H., & Geyer A. L. A Nonconformist Account of the Asch Experiments: Values, Pragmatics, and Moral Dilemmas. *Personality and Social Psychology Review*. 2006. Vol. 10(1). P. 2–19. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1001_1

41. Kelman H. C. Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*. 1958. № 2 (1). P. 51-60.

42. Lucas G. On conformism. *Revue française de psychosomatique*. 2022. № 61. P. 45-70. <http://dx.doi.org/10.3917/rfps.061.0045>.

43. Mori K., Ito-Koyama A., Arai M., Hanayama A. Boys, Be Independent! Conformity Development of Japanese Children in the Asch Experiment without Using Confederates. *Psychology*. 2014. Vol. 5. №.7. P. 617-623. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.57073>

44. Mythen, G. *Ulrich Beck: A Critical Introduction to the Risk Society*. Pluto Press. 2004. 240 p. <https://doi.org/10.2307/j.ctt18fs3c4>

45. Nook, E. C., Ong, D. C., Morelli, S. A., Mitchell, J. P., & Zaki, J. Prosocial Conformity: Prosocial Norms Generalize Across Behavior and Empathy. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2016. Vol. 42(8). P. 1045–1062. <https://doi.org/10.1177/0146167216649932>

46. Wood, W., Lundgren, S., Ouellette, J. A., Busceme, S., & Blackstone, T. Minority influence: A meta-analytic review of social influence processes. *Psychological Bulletin*. 1994. Vol. 115(3). P. 323–345. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.3.323>

ДОДАТКИ

Додаток А

Кореляційний зв'язок між емпіричними даними (жінки)

<i>Дівчата</i>	<i>Конформізм</i>	<i>Готовність до ризику</i>	<i>Потреба в спілкуванні</i>	<i>Фактор Q2</i>
Конформізм	1			
Рівень емпатії	0,657676	1		
Потреба в спілкуванні	0,236021	0,216511	1	
Фактор Q2	0,479636	0,563709	-0,17521	1
Адаптивність	-0,13152	0,212109	0,667348	-0,376
Деадаптивність	-0,13406	-0,3107	-0,41532	-0,08924
А	0,230682	0,390189	0,620667	-0,02609
Прийняття себе	-0,34615	0,040919	0,466607	-0,38691
Неприйняття себе	0,29412	0,094879	-0,18759	0,265644
S	-0,40453	-0,21604	0,234727	-0,57973
Прийняття інших	-0,12459	0,219924	0,59796	-0,44117
Неприйняття інших	-0,01942	-0,33871	-0,47661	-0,12008
L	-0,11929	0,471745	0,256478	0,045704
Емоційний комфорт	0,070921	0,355724	0,367367	-0,1241
Емоційний дискомфорт	0,114649	-0,34605	-0,12242	0,156301
Е	-0,4201	-0,19196	0,121953	-0,48344
Внутрішній контроль	-0,21514	0,054273	0,398652	-0,5292
Зовнішній контроль	0,455719	0,245151	0,32579	0,255096
I	-0,10221	0,099258	0,400311	-0,36055
Домінування	-0,0628	0,169585	-0,0446	-0,14599
Підлеглість	-0,14475	-0,24642	0,294935	-0,25021
D	-0,28549	-0,28866	0,092617	-0,3755
Ескапізм	0,002093	-0,09633	0,246271	0,227917

Додаток Б

Кореляційний зв'язок між емпіричними даними (чоловіки)

<i>Юнаки</i>	<i>Конформізм</i>	<i>Готовність до ризику</i>	<i>Потреба в спілкуванні</i>	<i>Фактор Q2</i>
Конформізм	1			
Рівень емпатії	0,333231	1		
Потреба в спілкуванні	-0,05397	0,007294	1	
Фактор Q2	0,307319	0,711547	-0,03581	1
Адаптивність	0,1789	-0,20563	-0,21332	0,070195
Деадаптивність	0,225711	0,005907	-0,59342	0,099349
А	-0,035	-0,15263	0,400927	0,007668
Прийняття себе	-0,09117	-0,6453	-0,37081	-0,68395
Неприйняття себе	0,177424	0,585959	0,184899	0,500221
S	-0,10987	-0,65358	-0,27258	-0,69665
Прийняття інших	0,247688	0,117432	0,079895	0,531237
Неприйняття інших	-0,03247	-0,34946	0,058309	-0,03671
L	0,12749	0,271328	-0,03376	0,369063
Емоційний комфорт	0,192152	0,196952	-0,06687	0,456849
Емоційний дискомфорт	0,093732	0,225865	0,206717	0,070025
E	0,059128	-0,39226	-0,15541	-0,1117
Внутрішній контроль	0,078809	-0,24842	-0,38857	0,043834
Зовнішній контроль	-0,28853	-0,02696	0,053442	-0,11271
I	0,085786	-0,51619	-0,32392	-0,64481
Домінування	0,009783	0,089439	-0,37746	-0,04652
Підлеглість	0,104878	0,176003	0,337037	0,166668
D	-0,08665	-0,71237	-0,21348	-0,34683
Ескапізм	-0,07756	0,211177	0,248068	0,15215

Додаток В

**Узагальнена таблиця статистично значущих
відмінностей між емпіричними даними (за Стьюдентом)**

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Lkomf	Equal variances assumed	2,243	,142	2,321	40	,025	4,39091	1,89198	,56707	8,21474
	Equal variances not assumed			2,292	35,578	,028	4,39091	1,91598	,50351	8,27830
Lzokont	Equal variances assumed	4,194	,047	2,438	40	,019	6,50455	2,66757	1,11319	11,89590
	Equal variances not assumed			2,526	27,999	,017	6,50455	2,57459	1,23072	11,77837
Ldomin	Equal variances assumed	,080	,778	-1,977	40	,055	-1,62273	,82094	-3,28191	,03645
	Equal variances not assumed			-1,978	39,704	,055	-1,62273	,82049	-3,28138	,03592
Lpidleg	Equal variances assumed	16,698	,000	3,180	40	,003	4,95455	1,55783	1,80606	8,10303
	Equal variances not assumed			3,279	30,840	,003	4,95455	1,51109	1,87200	8,03709
Leckaniz	Equal variances assumed	1,813	,186	1,904	40	,064	1,88182	,98851	-,11603	3,87967
	Equal variances not assumed			1,942	36,257	,060	1,88182	,96887	-,08266	3,84630

Додаток Г**Узагальнена таблиця статистично значущих відмінностей між показниками конформізму і соціально-психологічної адаптації (за Маном-Уїтні)****Test Statistics^a**

	Lzovkont	Lpidleg
Mann-Whitney U	135,500	128,500
Wilcoxon W	345,500	338,500
Z	-2,136	-2,330
Asymp. Sig. (2-tailed)	,033	,020

a. Grouping Variable: Стать