Тема 12. Особистість і соціальне середовище: ролі, установки, групи, культура та моральні норми

План лекції

12.1. Соціальні ролі, установки й стереотипи особистості

12.2. Особистість у малих групах і міжособистісна взаємодія

12.3. Культура, моральна свідомість і соціальна підтримка особистості

Література: [1, 6, 7, 13]

12.1. Соціальні ролі, установки й стереотипи особистості

Особистість у системі суспільних відносин. Людина стає особистістю у взаємодії з іншими, а її поведінка визначається як внутрішніми чинниками (риси, мотиви, цінності), так і соціальним контекстом: нормами, ролями, групами та культурою. Соціальна психологія особистості вивчає, як соціальне середовище формує особистість і як особистість вибирає, тлумачить та змінює це середовище. Таке подвійне розуміння відповідає загальному принципу взаємодії «особистість – ситуація», який є сучасним розв'язанням суперечки про ситуативність [13].

Соціальний статус і соціальна роль. Соціальний статус – позиція людини в системі суспільних відносин (професійна, сімейна, вікова, громадянська), яка закріплює її права й обов'язки. Соціальна роль – очікуваний зразок поведінки, пов'язаний із цим статусом. Ролі бувають приписані (вік, стать) та набуті (професія), формальні та неформальні. Засвоєння ролі включає знання очікувань, прийняття їх та вміння виконувати; воно формує поведінку, самосприйняття й ідентичність, але водночас роль не замінює особистість: різні люди виконують однакову роль по-різному, вносячи власний стиль і цінності [1; 7].

Рольові очікування і рольові конфлікти. Рольові очікування – уявлення оточення (і самої людини) про те, як повинна поводитися особа в певній ролі. Рольовий конфлікт виникає, коли вимоги різних ролей суперечать одна одній (міжрольовий, наприклад, між роботою та родиною) або коли вимоги однієї ролі несумісні (внутрішньорольовий, наприклад, керівник, від якого одночасно очікують жорсткості та турботи). Рольове перевантаження (забагато обов'язків) і рольова невизначеність (неясні вимоги) також є джерелами стресу. Особливо гострими ці явища стають у кризових умовах: військова служба, волонтерство, переміщення змушують поєднувати нові ролі зі старими, а втрата ролей (професійної, подружньої) порушує ідентичність. Профілактика полягає у з'ясуванні очікувань, розподілі навантаження, а також у підтримці та супервізії.

Соціальні установки: структура та функції. Установка – відносно стійка оцінка людини, об'єкта чи ідеї, що має афективний (почуття), когнітивний (переконання) та поведінковий (готовність діяти) компоненти і впливає на сприйняття, пам'ять та вибір. Установки виконують функції: знаннєву (організація інформації), утилітарну (досягнення вигод та уникання покарань), ціннісно-виражальну (виявлення цінностей) та захисну (збереження самооцінки). Сучасні роботи розрізняють явні та неявні установки і наголошують, що їх зв'язок із поведінкою помірний, а залежить від специфічності, сили й доступності установки та ситуативних чинників.

Формування та зміна установок. Установки формуються через безпосередній досвід, соціальне научіння (приклади значущих дорослих і груп), інформацію з медіа, умовне підкріплення та самовиправдання. Для їх зміни ефективні переконувальні повідомлення, які узгоджені з цінностями аудиторії, надходять із надійного джерела, містять аргументи та емоційно значущий зміст; велике значення мають особистий досвід, контакт з іншими та публічні зобов'язання. Установки, що ґрунтуються на цінностях та групових нормах, змінюються важче. Огляд досліджень підкреслює, що вплив залежить від мотивації, здатності і уваги людини: за низької залученості працюють

«периферійні» ознаки (привабливість джерела, кількість аргументів), за високої – якість аргументів. Ці висновки важливі для просвітницької роботи з психічного здоров'я.

Стереотипи, упередження та дискримінація. Стереотип – узагальнене уявлення про групу людей, яке приписують усім її членам; упередження – негативне афективне ставлення до групи; дискримінація – несправедлива поведінка щодо членів групи. Стереотипи полегшують обробку інформації, але спотворюють сприйняття, а за певних умов стають самопідтверджувальними. Зменшувати упередження допомагає міжгрупова взаємодія за умов рівного статусу, спільних цілей, співпраці та підтримки владних інститутів; цю ідею, відому як контактна гіпотеза Г. Олпорта, підтверджують численні дослідження. У кризові періоди (війна, терор) міжгрупові упередження посилюються, що вимагає від психолога вмінь вести діалог та запобігати поляризації.

Атрибуція та соціальне сприйняття. Люди пояснюють поведінку інших і власну за допомогою причинних тлумачень. Типова помилка – фундаментальна помилка атрибуції: перебільшення ролі особистісних рис в поведінці іншого й недооцінка ситуації. Упередження самообслуговування полягає в приписуванні власних успіхів собі, а невдач – обставинам. Знання про ці закономірності важливе для психолога, оскільки допомагає не поспішати з оцінками, уважно ставитися до ситуативних чинників і уникати суджень про людину лише за однією поведінкою.

Соціальне середовище як контекст оцінки особистості. Оцінюючи особистість, психолог враховує, у якому середовищі людина живе, які норми діють у її групі, які ролі вона виконує, що для неї означає підтримка або тиск. Одна й та сама поведінка (наприклад, стриманість у вираженні емоцій) може бути нормою в одній культурі та ознакою проблем в іншій. Тому інтерпретація результатів тестів і спостережень без урахування контексту може призвести до хибних висновків.

Рольова гнучкість і рольове навантаження. Людина одночасно виконує кілька ролей (студент, працівник, партнер, батько, волонтер), які конкурують за час і ресурси. Тривале рольове перевантаження призводить до втоми та конфліктів, а недостатня рольова реалізація – до відчуття марності. Корисними ресурсами є здатність домовлятися про очікування, розставляти пріоритети, делегувати та просити допомоги, а також «ритуали переходу» між ролями (наприклад, короткий відпочинок після роботи, перш ніж перейти до домашніх справ). Для психолога аналіз рольового балансу – простий і наочний спосіб побачити джерела напруги.

Як працювати з упередженнями: практичний підхід. Упередження ослаблюються за умов рівноправного статусу груп, спільних цілей, співпраці та підтримки з боку владних структур. Окрім того, корисною є рефлексія над власними стереотипами: наскільки швидко ми дійшли висновку, чи враховуємо індивідуальні відмінності, чи не шукаємо лише підтверджень своїх припущень. У психологічній практиці це означає свідому увагу до того, як стереотипи про вік, стать, походження, статус чи діагноз можуть впливати на оцінювання та рекомендації.

12.2. Особистість у малих групах і міжособистісна взаємодія

Особистість і малі групи. Мала група – невелика кількість людей, об’єднаних спільною діяльністю та безпосереднім спілкуванням. Членство в групі задовольняє потреби в належності, безпеці та визнанні; група формує норми, ролі, статус і систему цінностей. Для особистості група є джерелом підтримки та соціальної ідентичності, але також може чинити тиск, обмежувати самостійність або стигматизувати. Основні групові процеси: формування норм, розподіл ролей, лідерство, згуртованість, прийняття рішень, конфлікти [6; 7].

Конформізм і експерименти С. Аша. У класичних експериментах С. Аш з’ясовував, чи будуть учасники погоджуватися з явно хибною думкою більшості в простому завданні на порівняння довжини ліній. Значна частина

учасників хоча б раз погодилася з хибною думкою більшості, хоч більшість відповідей залишалися незалежними. Метааналіз численних досліджень з різних країн показав, що рівень конформізму вищий у колективістських культурах, ніж в індивідуалістських, а в США він знижувався протягом другої половини двадцятого століття. Конформізм може бути інформаційним (довіра до групи як джерела інформації) та нормативним (прагнення схвалення); він не завжди негативний: готовність узгоджувати поведінку з групою забезпечує координацію та безпеку.

Послух і експерименти С. Мілгрема. У дослідах С. Мілгрема значна частина учасників виконувала вказівки експериментатора завдавати «електричних ударів» іншій людині, хоч відчувала дискомфорт. Це стало символом небезпечної сили авторитету. Пізніші історичні й психологічні аналізи підкреслюють складніший погляд: послух залежить від ідентифікації учасників з метою експерименту та експериментатором, а не лише від сліпого виконання наказів; люди діють як «залучені послідовники», які вірять у благородну мету. Етичні проблеми цих досліджень (психологічна шкода для учасників) стали поштовхом до сучасних вимог інформованої згоди та етичних комітетів.

Соціальна ідентичність за Г. Теджфелом. Г. Теджфел і Дж. Тернер показали, що навіть довільний поділ на групи («мінімальні групи») викликає упередженість на користь «своєї» групи. Теорія соціальної ідентичності описує три процеси: категоризацію (поділ на «ми» й «вони»), ідентифікацію (прийняття групової належності як частини Я) і порівняння (оцінювання своєї групи щодо інших). Позитивна групова ідентичність підвищує самооцінку, але може породжувати фаворитизм «своїх» і упередження до «чужих». У поєднанні з аналізом авторитету це дає змогу пояснити як просоціальні, так і руйнівні групові явища.

Лідерство. Лідерство – здатність спрямовувати діяльність та поведінку інших на досягнення спільних цілей. Класичні стилі за К. Левіном –

авторитарний, демократичний та ліберальний; кожен має сильні й слабкі сторони залежно від завдань і групи. Сучасні підходи виокремлюють трансформаційне лідерство (надихання, індивідуальний підхід, інтелектуальна стимуляція) та ситуативне. Особистісні чинники лідерства (екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду) помірно пов'язані з обранням лідером, проте результативність залежить від компетентності та контексту. У кризових умовах (рятувальні, військові, медичні команди) особливо важливі чіткість рішень, відповідальність і довіра.

Міжособистісна взаємодія та комунікативні властивості. Міжособистісна взаємодія охоплює спілкування, спільну діяльність, співпрацю й суперництво. Комунікативні властивості особистості – товариськість, відкритість, уміння слухати, асертивність, емпатійність, толерантність, конфліктна компетентність – формуються в соціалізації та пов'язані з рисами темпераменту й характеру. Асертивність – вміння відстоювати власні потреби й межі з повагою до інших – відрізняється від агресивності (порушення чужих меж) і пасивності (ігнорування власних потреб). Розвиток цих навичок належить до базових завдань підготовки фахівців допомоги [6; 7].

Просоціальна поведінка й альтруїзм. Просоціальна поведінка – вчинки, спрямовані на користь іншим (допомога, співпраця, підтримка); альтруїзм – допомога без очікування винагороди, що іноді навіть пов'язана з витратами для того, хто допомагає. У дослідженнях виокремлюють різні мотиви просоціальності: емпатія, моральні принципи, очікувана взаємність, репутація, належність до групи. Психологічній сутності та мотивам просоціальної поведінки особистості присвячено й українське дослідження, до якого варто звернутися для поглибленого вивчення питання. Просоціальна поведінка залежить також від ситуації: у присутності інших людей допомагають рідше («ефект стороннього»), але чітке звернення та усвідомлення відповідальності підвищують імовірність допомоги.

Емпатія. Емпатія – здатність розуміти й розділяти стани інших. Розрізняють когнітивну емпатію (розуміння думок і почуттів іншого), афективну (резонанс із почуттями) та емпатійну турботу (мотивація допомогти). Емпатія є одним із рушіїв просоціальної поведінки, проте вона може бути упередженою (до «своїх» сильніша) і призводити до особистого дистресу, якщо не поєднується з регуляцією. У психотерапії емпатія терапевта має помітний позитивний зв'язок із результатами лікування: метааналіз оновив докази щодо цього зв'язку, показавши, що він помірний за величиною. Тому розвиток емпатії, поряд з навичками саморегуляції, належить до основ професійної підготовки.

Критичний погляд на експерименти про послух і конформізм. Класичні експерименти поширено цитують, проте їхні висновки уточнюють. Повторні дослідження конформізму показують залежність результатів від культури, часу та характеру групи. Новіші інтерпретації експериментів Мілгрема й Зімбардо підкреслюють роль ідентифікації учасників з експериментатором і «благородною метою» науки, а не лише сліпого підкорення. Для практики це означає: поведінка в групі залежить від того, з ким людина себе ідентифікує і яку мету вважає значущою; тому ефективна профілактика насильства та зловживань – підтримка автономії, критичного мислення та норм, що допускають відмову й сигналізування про порушення.

Ролі в команді та групова динаміка. У роботі спеціалістів допомагальних професій важливі чітка постановка завдань, розподіл відповідальності, відкритий обмін інформацією, взаємна підтримка й повага до меж. Групові ризики – групове мислення (прагнення єдності на шкоду критичному аналізу), «розмивання відповідальності», емоційне зараження стресом. Профілактикою є регулярні дебрифінги, супервізії, рівні можливості висловлювати сумніви та використання зовнішніх консультантів. Особливо важливо це в екстремальних умовах, де помилки можуть мати серйозні наслідки.

12.3. Культура, моральна свідомість і соціальна підтримка особистості

Культура й особистість. Культура – система цінностей, норм, символів та практик, що передаються від покоління до покоління й формують спосіб мислення й поведінки. Вона впливає на формування Я, емоційне вираження, стилі виховання, уявлення про норму й патологію. Дослідження показують, що значна частина відомих психологічних висновків ґрунтується на вибірках із країн, які можна охарактеризувати як «західні, освічені, індустріальні, багаті й демократичні» (WEIRD), і ці вибірки часто відрізняються від решти людства за сприйняттям, мотивацією й моральними судженнями. Для психолога це застереження проти механічного перенесення норм і методів на інші групи.

Індивідуалізм і колективізм (Г. Гофстеде). Г. Гофстеде на основі масштабних порівнянь описав виміри культур: дистанція влади, індивідуалізм – колективізм, мужність – жіночність (орієнтація на досягнення чи на турботу), уникнення невизначеності, довгострокова орієнтація та поблажливість. В індивідуалістичних культурах акцент робиться на автономії й особистих цілях, у колективістських – на зобов’язаннях перед групою та гармонії. Метааналіз досліджень, що використовували ці виміри, показав, що культурні цінності пов’язані з установками й поведінкою, а їхній вплив зіставний із впливом особистісних та демографічних змінних; відтак на рівні окремої людини цінності слід вимірювати безпосередньо, а не виводити із національного середнього. Моделі «індивідуалізм – колективізм» не слід розуміти як ярлики для окремих людей: в одній культурі є різні люди.

Незалежне й взаємозалежне Я. Г. Маркус і Ш. Кітаяма показали, що в культурах із різним акцентом по-різному будується уявлення про себе: незалежне Я підкреслює унікальні риси та автономію, взаємозалежне – ролі, зв’язки й обов’язки. Це зумовлює відмінності в пізнанні, емоціях і мотивації (наприклад, у джерелах самооцінки і способах досягнення цілей). Практичний висновок: форми допомоги, мотиваційні прийоми та інтерпретації тестів мають

бути культурно чутливими, особливо під час роботи з мігрантами, вимушеними переселенцями й представниками національних меншин.

Етнічна та національна ідентичність. Етнічна ідентичність – усвідомлення належності до етнічної групи й ставлення до неї; національна – до нації та держави. Вони формуються в підлітковому та юнацькому віці через сім'ю, мову, освіту, історичну пам'ять і символи. Позитивна, інтегрована етнічна й національна ідентичність пов'язана з кращим благополуччям та стійкістю, особливо в умовах загрози. Водночас ідентичність, побудована на запереченні «чужих», підвищує ризик упереджень. Здорова модель передбачає повагу до власної культури та відкритість до інших.

Гендерні особливості. Гендер – соціальні та культурні очікування щодо поведінки, ролей і якостей людей відповідної статі. Метааналітичний огляд показує, що за більшістю психологічних змінних відмінності між чоловіками й жінками малі або близькі до нуля (гіпотеза гендерної схожості), а великі відмінності характерні лише для окремих показників; відмінності між людьми одного гендеру зазвичай більші, ніж між гендерами. Тому стереотипні очікування («чоловіки не плачуть», «жінки – емоційні») вважаються упередженнями, які шкодять і чоловікам (рідше звертаються по допомогу), і жінкам (менше довіри в лідерстві). Психологу слід розрізняти статистичні тенденції та індивідуальні особливості.

Моральна свідомість, совість і відповідальність. Моральна свідомість – система уявлень про добро й зло, обов'язок і справедливість; совість – внутрішнє переживання відповідності власним моральним принципам (почуття провини або спокою); відповідальність – готовність відповідати за свої вчинки й їх наслідки; доброчесність – узгодженість поглядів і вчинків, чесність та дотримання етичних норм. Класична модель Л. Колберга пояснює моральні судження когнітивно; соціально-інтуїтивна модель показує, що моральні оцінки часто виникають як швидкі інтуїтивні емоційні реакції, а міркування слугують

пізнішим обґрунтуванням і публічним переконанням. Це не знецінює моральної рефлексії, але вказує на роль виховання, прикладу, культури й практики.

Моральні дилеми та моральна травма. Моральні дилеми – ситуації, де потрібно обирати між конфліктними цінностями (наприклад, рятувати декількох чи одного, чесність чи лояльність). Вони поширені в професіях допомоги, медицині, військовій службі, журналістиці. Коли вчинок, свідком якого був чи в якому брав участь фахівець, суперечить його глибоким моральним переконанням, виникає моральна травма з почуттям провини, сорому та втрати довіри. Українські дослідники адаптували та стандартизували шкалу симптомів моральної травми для вимірювання цього явища. Для психологів важлива етична підготовка, супервізія та відкрите обговорення дилем у безпечному середовищі.

Особистість у цифровому середовищі. Інтернет, соціальні мережі й месенджери стали частиною соціалізації: вони розширюють спілкування та доступ до інформації, дають змогу експериментувати з самопрезентацією, але створюють ризики (кібербулінг, порівняння, дезінформація, залежність). Аналіз великих даних щодо підлітків показав, що зв’язок між кількістю часу, проведеного з цифровими технологіями, та добробутом існує, але дуже малий (не більше ніж 0,4 % варіації добробуту) і має мале практичне значення. Це застерігає від паніки й закликає досліджувати, як саме, з ким і навіщо людина користується технологіями.

Соціальна підтримка як ресурс. Соціальна підтримка – емоційна, інформаційна, інструментальна допомога від близьких, друзів, колег і спільнот; розрізняють реально отриману та сприйняту підтримку. Метааналіз численних досліджень показав, що наявність міцних соціальних зв’язків пов’язана з приблизно на половину вищою ймовірністю виживання протягом періоду спостереження, що зіставне з відомими чинниками ризику для здоров’я. Підтримка захищає від наслідків стресу, пришвидшує відновлення та сприяє

стійкості. Завдання психолога – допомагати людині виявляти та розвивати соціальну мережу, а також не залишати без уваги ізольованих осіб.

Практичні висновки для клінічної, реабілітаційної та екстремальної психології. По-перше, особистість слід аналізувати в контексті ролей, груп та культури. По-друге, групи – ресурс (підтримка, ідентичність) і ризик (тиск, стигма), тому у реабілітації використовують групову роботу, що забезпечує безпечне включення. По-третє, емпатія та уміння працювати з упередженнями і мораллю є частиною професійної компетентності. По-четверте, соціальна підтримка має бути інтегрованою складовою плану допомоги.

Культурна компетентність фахівця. Це поєднання знань про культурні особливості клієнтів (способи вираження страждання, ставлення до сім'ї, віри, гендерних ролей, допомоги), навичок діалогу й самоусвідомлення власних уявлень. Практичні кроки: запитувати про значущість культурних і релігійних елементів для людини, перевіряти розуміння слів і понять, не вважати власні норми універсальними, залучати перекладачів або культурних посередників за потреби, бути відкритим до помилок. Така позиція особливо потрібна у роботі з внутрішньо переміщеними особами та представниками різних регіонів і спільнот.

Практична порада щодо цифрового середовища. Дослідження, що спираються на великі вибірки, свідчать: зв'язок між часом, проведеним з цифровими технологіями, і благополуччям підлітків є статистично слабким, тому робити з нього категоричні висновки недоцільно. Важливіше з'ясовувати, що саме людина робить в Інтернеті, які її стосунки в мережі, чи не заважає це сну, навчанню й живому спілкуванню, чи є ознаки цькування або залежності. Отже, розмова зі студентом чи клієнтом про цифрове життя має бути цікавою й неосудливою.

Ключові поняття теми: *соціальний статус; соціальна роль; рольові очікування; рольовий конфлікт; соціальна установка (афективний, когнітивний, поведінковий компоненти); функції установок; зміна установок; стереотип, упередження, дискримінація; контактна гіпотеза; атрибуція; мала група; конформізм (досліди Аша); послух (досліди Мілгрема); соціальна ідентичність (Теджфел); лідерство; асертивність; просоціальна поведінка; альтруїзм; емпатія; культура; WEIRD-вибірки; індивідуалізм і колективізм; виміри Гофстеде; незалежне й взаємозалежне Я; етнічна й національна ідентичність; гендер; гіпотеза гендерної схожості; моральна свідомість; совість; відповідальність; доброчесність; моральна дилема; моральна травма; соціальна підтримка.*

Питання для самоперевірки

1. Що таке соціальний статус, соціальна роль, рольові очікування та які бувають рольові конфлікти?

2. Яка структура та функції соціальних установок і як їх змінюють?

3. Чим відрізняються стереотип, упередження та дискримінація, як зменшити упередження?

4. Що показали експерименти Аша та Мілгрема і як їх трактують сучасні дослідники?

5. Як теорія соціальної ідентичності Г. Теджфела пояснює групову поведінку?

6. Що таке просоціальна поведінка та емпатія, які їхні види й значення для професій допомоги?

7. Як культура, гендер і цифрове середовище впливають на особистість, яке значення має соціальна підтримка?