

Uzņēmējdarbības pamati

5

SILVA

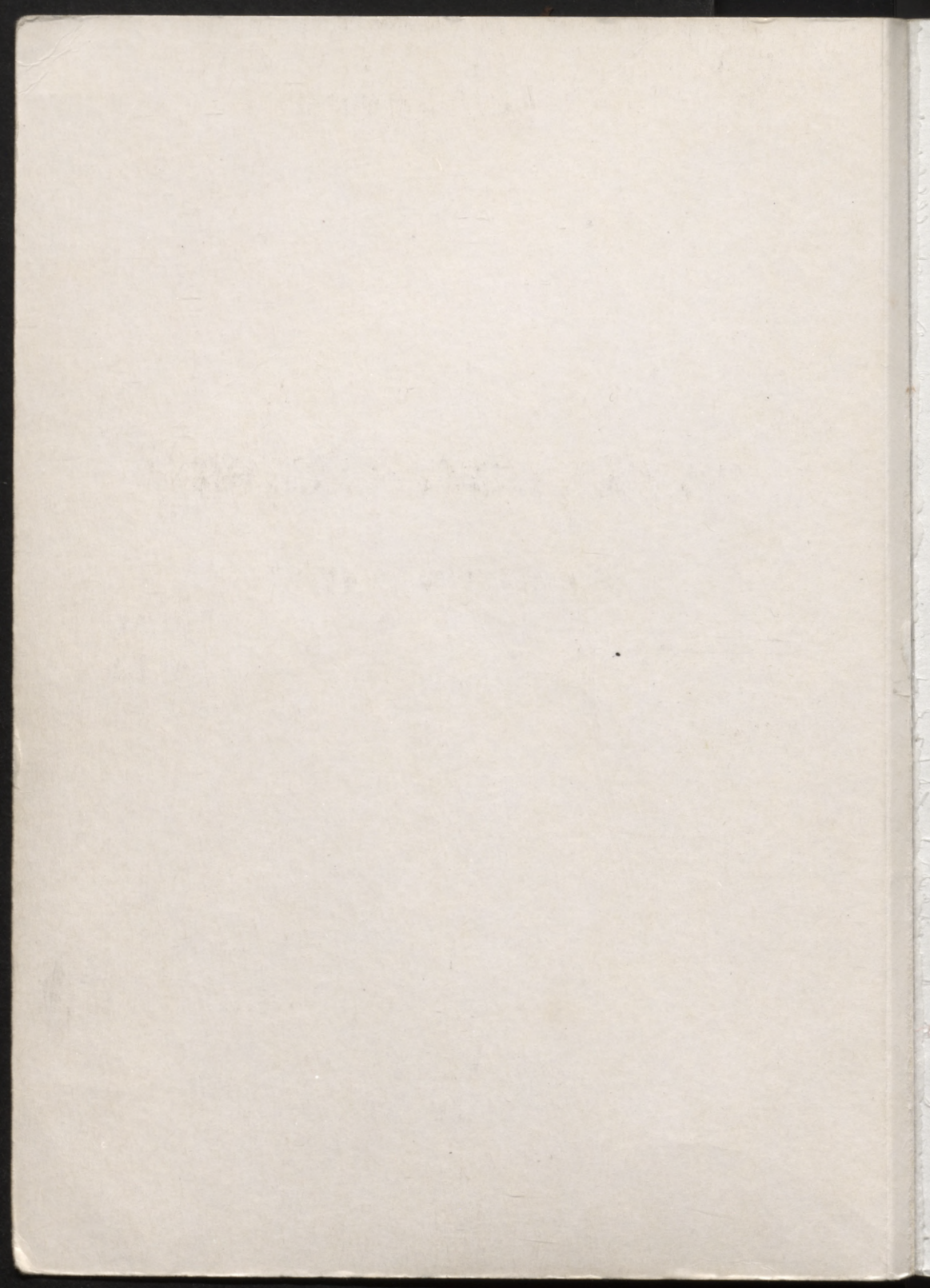
OMĀROVA

Cilvēks dzīvo Grupā

Sociālā psiholoģija

LS

% £



2002-3

428

Latvijas Valsts
bibliotēka

SILVA OMĀROVA

L
31

CILVĒKS DZĪVO GRUPĀ

(sociālā psiholoģija)

Rīga
2002

ANOTĀCIJA

03 02034268

Grāmatā aplūkoti svarīgākie personības un grupu sociālpsiholoģiskie parametri. Aprakstītas personības socializācijas procesa svarīgākās fāzes, likumsakarības un mehānismi. Uzmanība veltīta personības statusu – lomu un vajadzību – dispozīciju koncepcijām. Grāmatā iztirzātas personības un sociālo grupu attiecības un mijiedarbība, raksturoti svarīgākie grupu sociālpsiholoģiskie, dinamiskie procesi: grupas veidošanās un attīstība, saliedēšanās un psiholoģiskā savienojamība, grupas normas un sankcijas, grupas ietekme un konformisma fenomens, vadības un līderības procesi, lēmumu pieņemšana grupā, grupas apziņas attīstība, lomu un pozīciju struktūras veidošanās. Līdzās mazo grupu sociālpsiholoģisko problēmu apskatei grāmatā pievērsta uzmanība arī dažu lielo sociālo grupu psiholoģijas īpatnībām – pūļa psiholoģijai, organizāciju psiholoģijai, dzimumu psiholoģijai. Tiek analizēti masveida sociālpsiholoģiskie fenomeni – panika, baumas, sociālpsiholoģiskā inficēšanās, atdarināšana, suģestija.

Grāmata veidota uz lekciju kursa bāzes, kuru autore vairākus gadus lasa Latvijas Universitātes psiholoģijas un socioloģijas specialitāšu studentiem. Autores shēmas ir šī kursa sastāvdaļa.

Grāmata domāta plašam lasītāju lokam: studentiem, pedagogiem, dažāda ranga vadītājiem, visiem, kas nopietni interesējas par sociālo psiholoģiju.

SATURS

PRIEKŠVārds.

Daži vārdi par sociālpsiholoģisko zināšanu aktualitāti un šo grāmatu. 5

IEVADS. SOCIĀLĀ PSIHOLOĢIJA KĀ ZINĀTNE

- ◆ Sociālās psiholoģijas priekšmets un vēsturiskā attīstība
- ◆ Sociālās psiholoģijas vieta citu zinātņu vidū ◆ Socioloģiskā sociālpsiholoģija un psiholoģiskā sociālpsiholoģija, to integrācijas tendences ◆ Sociālās psiholoģijas pamatteorijas9

I DAĻA. PERSONĪBAS VEIDOŠANĀS SOCIĀLAJĀ VIDĒ

1. § SOCIALIZĀCIJA

- ◆ Cilvēks, indivīds, personība ◆ Socializācijas procesa būtība un komponenti ◆ Socializācijas stadijas ◆ Pieaugušo socializācijas īpatnības ◆ Resocializācija ◆ Socializācijas aģenti un mehānismi41

2. § DZIMUMSOCIALIZĀCIJA

- ◆ Dzimums, dzimumu lomas, dzimumu stereotipi ◆ Dzimuma apzināšanās un dzimumsocializācijas aģenti ◆ Konkrētas vēsturiskās sabiedrības un etnokultūras ietekme uz dzimumsocializāciju75

3. § PERSONĪBAS STATUSI UN LOMAS

- ◆ Statusa jēdziens ◆ Svarīgākie personības statusi ◆ Statusa projekcijas un funkcijas ◆ Statusi un lomas ◆ Lomu izpildes sociālpsiholoģiskās koncepcijas: etnometodoģija, sociālā dramaturģija.....86

II DAĻA. GRUPU PSIHOLOĢIJA

1. § GRUPAS IZPRATNE SOCIĀLAJĀ PSIHOLOĢIJĀ

- ◆ Cilvēks-grupa-vidē ◆ Kāpēc cilvēki apvienojas grupās?
- ◆ Grupu jēdziens ◆ Grupu veidi ◆ Mazās un lielās grupas
- ◆ Obligātās un brīvprātīgās grupas.....102

2.§ MAZĀS GRUPAS PARAMETRI

- ◆ Mazā grupa kā sociāla sistēma ◆ Mazās grupas robežas
- ◆ Mazo grupu veidi ◆ Struktūras mazajā grupā: varas struktūra, statusu un lomu struktūra, komunikāciju struktūra, vērtību un normu struktūra, personīgā pievilcīguma struktūra...113

3.§ DINAMISKIE PROCESI MAZAJĀS GRUPĀS

- ◆ Dinamisko procesu jēdziens un veidi ◆ Mazās grupas izveidošanās un attīstība ◆ Grupas saliedēšanās, saliedētība un psiholoģiskā savienojamība ◆ Grupas normu veidošanās
- ◆ Grupas ietekme un konformisma fenomens grupās ◆ Vadības un līderības procesi grupās ◆ Grupas lēmumu pieņemšana
- ◆ Konflikti grupās ◆ Individā un grupas mijattiecību etapi..... 134

III DAĻA. ORGANIZĀCIJU, MASU UN PŪĻA PSIHOLOĢIJA

1. § ORGANIZĀCIJU PSIHOLOĢIJA

- ◆ Organizācija kā lielā grupa ◆ Organizāciju efekts ◆ Organizāciju tipi: asociācijas, birokrātiskā tipa organizācijas, totālās organizācijas ◆ Organizācijas un sabiedrība
- ◆ Organizāciju kultūra.....181

2.§ MASU PSIHOLOĢIJA

- ◆ Kolektīvās uzvedības formas ◆ Masu jēdziens ◆ Masu komunikācija ◆ Baumas, tenkas un cīņa ar tām ◆ Masu sociālās un politiskās kustības.....197

3.§ PŪĻA PSIHOLOĢIJA

- ◆ Pūlis un tā veidi ◆ Pūļa veidošanās un tā izturēšanās
- ◆ Panika kā sociāli psiholoģiskais fenomens ◆ Panikas profilakses un pārtraukšanas iespējas.....213

NOBEIGUMS. PAR TO, KAS NETIKA APSKATĪTS ŠAJĀ

- GRĀMATĀ..... 222
- IZMANTOTĀ LITERATŪRA 225

Daži vārdi par sociālpsiholoģisko zināšanu aktualitāti un šo grāmatu

PRIEKŠVārDS

Sociālā psiholoģija neapšaubāmi ir viena no svarīgākajām un interesantākajām zinātnēm, kas pētī cilvēku kā sociālu indivīdu tā sarežģītājās attiecībās ar citiem cilvēkiem, grupām un sabiedrību. Bez sociālās psiholoģijas zināšanām nav iespējams saprast personības veidošanos un attīstību, rīcību un uzvedību, nav iespējams ietekmēt un vadīt šos procesus pašam cilvēkam un sabiedrībai vēlamā virzienā. Sociālā psiholoģija ļauj mums saprast cilvēku savstarpējo mijiedarbību un tās likumsakarības, palīdz izprast dinamiskos procesus grupās un organizācijās, personīgo un sociālo attiecību veidošanos. Sociālpsiholoģiskās zināšanas dod iespēju uzlabot cilvēku saskarsmi, optimizēt mācību un darba grupu funkcionēšanu, sekmēt organizāciju attīstību. Sociālpsiholoģisko parametru apzināšana ir ļoti nozīmīga gan jaunu patēriņa preču ražošanā, gan nebijušu pakalpojumu ieviešanā, reklāmas un masu komunikācijas līdzekļu darbības jomā. Sociālpsiholoģiskās likumsakarības caurauž visas sabiedrības sfēras: politiku un ekonomiku, kultūru un sociālo sfēru, jo visās tajās darbojas sociālās dzīves subjekti – cilvēki un to grupas, organizācijas un apvienības ar tiem raksturīgo psiholoģiju, vajadzībām, interesēm, vērtību orientācijām un nostādnēm.

Centrālais sociālpsiholoģisko zināšanu sistēmas veidojošais elements ir personība (**sociālais indivīds**) un tās **saskarsmes** ar citām personībām **psiholoģiskie mehānismi** [1]*. Sociālpsiholoģisko zināšanu sistēmā var izdalīt vairākas apakšsistēmas, par

* Šeit un turpmāk kvadrātiem atzīmētie cipari norāda grāmatu, kas attiecīgās nodaļas literatūras sarakstā apzīmēti ar šo numuru.

kritēriju ņemot to, cik lielos cilvēku kopumos un kādos funkcionālajos sakaros ir iesaistīti sociālie indivīdi.

Pirmā līmeņa apakšsistēma ir mazā grupa (ģimene, klase, brigāde u. c.), uz funkcionāliem pamatiem dibināti sakari un atsevišķo sociālo indivīdu savstarpējā mijiedarbība un sadarbība.

Otrā līmeņa apakšsistēma – lielās grupas (šķiras, slāņi, nācijas u. c.), institūcijas un citas organizētas cilvēku kopības (politiskās partijas, apvienības u. c.).

Trešā līmeņa apakšsistēma – masas un masu kustības, masveida psihiskās parādības (elki, mode u. c.), sabiedriskā doma un masu politiskā pārliecība, masu komunikācijas procesi un masu stihiskās uzvedības fenomeni (pūlis, panika, baumas utt.).

Lai arī sociālā psiholoģija ir samērā jauna zinātne, tomēr visās minētajās sfērās tā ir uzkrājusi nozīmīgas atziņas, kuru pārzināšana uzlabotu valsts dažādu sfēru pārvaldi, sekmētu sociālo institūciju darbību, labvēlīgi ietekmētu cilvēku saskarsmi un sadarbību.

Latviešu lasītājam pieejamas visai maz grāmatu par sociālo psiholoģiju. Rietumu autoru grāmatas tikpat kā nav tulkotas, ja neskaita dažus brīvās Latvijas laikā izdotos gadsimta sākuma klasiķu darbus. No krievu valodas tulkotajās grāmatās sociālpsiholoģisko parādību skaidrojumu bieži vien deformē marksistiski ļeņiniskās ideoloģijas diktāts, turklāt daudzas mūsdienu Rietumu autoru sociālpsiholoģiskās teorijas vispār nav pieminētas, jo tika uzskatītas par ideoloģiski kaitīgām. Pašu sociālo psiholoģiju bijušajā Padomju Savienībā līdz pat 60. gadiem neatzina par patstāvīgu zinātne, pieskaitot to "imperialisma kalponēm" līdzīgi kibernetikai un ģenētikai. Vēlākajos gadu desmitos saraks-tītājās padomju autoru sociālās psiholoģijas grāmatās līdzās zinātniskiem uzskatiem nākas sastapties ar valdošās partijas uzspiestiem ideoloģiskajiem mītiem. Pēdējais sevišķi attiecas uz kolektīvu, šķiru un nāciju psiholoģiju, kuru teorijā zinātniskā patiesība pakārtota ideoloģiskiem meliem.

Līdz šim latviešu valodā nav uzrakstīta neviena mācību grāmata sociālajā psiholoģijā, kaut gan jāpiebilst, ka sociālpsiholoģisko zināšanu klāstu ir papildinājuši arī latviešu zinātnieki, īpaši Ārija Karpova [2, 3] un Rasma Garleja [4, 5], kuras pētījušas atšķirīgas cilvēku sociālās dzīves sfēras, Māris Budovskis, kas pētījis studentu sociālās grupas psiholoģiju [6].

Šī grāmata, lai arī uzrakstīta uz sociālās psiholoģijas lekciju kursa bāzes, kuru autore vairākus gadus lasa psiholoģijas un socioloģijas specialitāšu studentiem, nepretendē uz mācību grāmatas statusu ar visām no tā izrietošajām sekām. Šāda vispārpieņemama mācību grāmata ir nākotnes jautājums un tās tapšanā vajadzētu piedalīties vadošajiem Latvijas psihologiem un sociologiem, kuru interešu lokā ietilpst sociālā psiholoģija. Šīs grāmatas mērķis ir pieticīgāks – iepazīstināt plašu lasītāju loku ar nozīmīgākajām sociālās psiholoģijas atziņām par personību, tās attīstību sociālajā vidē, dzīvi un darbošanos grupās, pastāstīt par dažādu grupu funkcionēšanas psiholoģiskajām likumsakarībām, dažām masu psihiskajām parādībām. Protams, studenti, ierēdņi vai citi interesenti varētu izmantot šo grāmatu kā palīgmateriālu, gatavojoties sociālās psiholoģijas nodarbībām, tikai jāreķinās ar to, ka grāmatā materiāls atlasīts un izklāstīts atbilstoši autores zinātniskajām interesēm un izpratnei. Priekšroka tiek dota tām teorijām, kuras, pēc autores domām, precīzāk un dziļāk skaidro konkrētos sociālpsiholoģiskos fenomenus, dažas citas teorijas vispār netiek aplūkotas.

Rakstot šo grāmatu, autore izmantoja gan psiholoģijas, gan socioloģijas zinātnes atziņas, jo sociālpsiholoģiskās zināšanas tiek producētas arī šajās zinātniskajās disciplīnās. Grāmatai ir sintētisks, varētu pat teikt, eklektisks raksturs, jo autore nepieskaita sevi ne pie vienas atsevišķi pastāvošas sociālās psiholoģijas teorētiskās orientācijas, cenšoties sintezēt interesantākos atklājumus un atziņas visā viņai pieejamajā literatūrā, protams, šeit izpaužas neizbēgama subjektivitāte un parādās teorētisku diskusiju varbūtība, jo autores piedāvātā interpretācija ne vienmēr ir

vienīgā iespējamā. Jārēķinās ar to, ka personība un sabiedrība ir pašas sarežģītākās sistēmas zemes virsū, ļoti grūti izpētamas, tāpēc sociālajā psiholoģijā joprojām noris diskusijas par bezgala daudzām problēmām; līdzās pietiekami stingri konstatētiem faktiem pastāv hipotēzes un pieņēmumi. Dažādās pieejas un atšķirīgos problēmu risinājumus lielā mēra nosaka arī sociālo psihologu pasaules uzskatu un teorētisko platformu diference. Autore mērķis nebija aprakstīt šīs teorētiskās diskusijas, bet gan piedāvāt lasītājiem vienu no iespējamajiem sociālās psiholoģijas galveno problēmu traktējumiem, balstoties uz viņai pieejamo literatūru.

Grāmata sastāv no ievada, kurā dots ieskats par sociālo psiholoģiju kā zinātņi, tās attīstību un vietu citu zinātņu vidū, un trim daļām. Pirmajā daļā aprakstīta personības un tās veidošanās sociālajā vidē sociālpsiholoģiskā koncepcija. Otrā daļa veltīta mazo grupu sociālpsiholoģisko raksturojumu un procesu analīzei. Trešajā daļā aplūkotas dažas lielo grupu un masu psihi izpausmju sociālpsiholoģiskās parādības. Šajā grāmatā netiek speciāli aplūkotas sociālās psiholoģijas centrālās cilvēku saskarsmes problēmas, jo autore tām ir veltījusi atsevišķu grāmatu "Cilvēks runā ar cilvēku. Saskarsmes psiholoģija" [7]. Tomēr grāmatā par sociālo psiholoģiju pilnībā apiet saskarsmes problemātiku ir neiespējami, jo visi sociālpsiholoģiskie fenomenī izriet tieši no cilvēku iedomātās vai reālās saskarsmes.

Nododot grāmatu lasītājiem, autore būs pateicīga par viņu taisnīgajām kritiskajām atsauksmēm.

SILVA OMĀROVA,

LU Vēstures un filozofijas fakultātes socioloģijas katedras
docente

IEVADS

SOCIĀLĀ PSIHOLOĢIJA KĀ ZINĀTNE

- ◆ Sociālās psiholoģijas priekšmets un vēsturiskā attīstība
 - ◆ Sociālās psiholoģijas vieta citu zinātņu vidū
 - ◆ Socioloģiskā sociālpsholoģija un psiholoģiskā sociālpsholoģija, to integrācijas tendences
- ◆ Sociālās psiholoģijas pamatteorijas

SOCIĀLĀS PSIHOLOĢIJAS PRIEKŠMETS UN VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA, TĀS VIETA CITU ZINĀTŅU VIDŪ

Cilvēce ir krājusi sociālpsholoģiskās zināšanas gadu tūkstošiem ilgi. Jau pirmatnējā barā un cilšu laikmeta gan ikdienišķajā saskarsmē, gan kopīgajās nodarbēs: medībās, reliģisko rituālu izpildē, cilšu cīņās cilvēki sastapās ar sociālpsholoģiskajām parādībām un mēģināja tās apjēgt, taču pirmās zinātniskās atziņas sociālās psiholoģijas laukā ir saistītas ar politiskās filozofijas rašanos Senajā Grieķijā. Sociālās psiholoģijas attīstībā var izdalīt trīs vēsturiskus etapus [1].

Pirmais etaps – sociālpsholoģisko zināšanu uzkrāšanas politiskās filozofijas ietvaros. Šī etapa hronoloģiskie ietvari – 6. gs. pirms mūsu ēras – 19. gs. vidus. Ģeniālie grieķu filozofi Platons un Aristotelis bija pirmie domātāji, kas pievērsa uzmanību cilvēka sociālajai dabai un saistībai ar sabiedrību. Platons savā darbā "Valsts" [2] apgalvo, ka valsts rašanās cēlonis ir atsevišķa indivīda pašnepietiekamība. Dzīvē cilvēkiem savu mērķu realizēšanai ir nepieciešama citu cilvēku palīdzība, un tāpēc cilvēki apvienojas grupās, veido politiskas organizācijas, galu galā rada valsti. Grupas un valsts ir instrumenti cilvēku utilitāro vēlmju un vajadzību apmierināšanai. Valdīšanas forma valstī ir atkarīga no cilvēku sociālajām jūtām, noskaņojuma un attiecībām.

Pēc Aristoteļa domām [3], cilvēkam ir iedzimts sociālais instinkts, raksturīgs bara motīvs, kas realizējas grupu izveidošanā. Sociālais instinkts noved cilvēku pie labvēlīgām attiecībām ar citiem cilvēkiem un kolektīva dzīvesveida. Cilvēks Aristotelim ir politisks dzīvnieks. Dažādiem cilvēkiem sociālā instinkta spēks var būt atšķirīgs; vāja šī instinkta attīstība var novest pie īstas vienotības trūkuma valstī. Aristotelis uzsver arī ģimenes un citu nozīmīgu cilvēku uzvedības paraugu lomu personības attīstībā.

Antīkajā Grieķijā un Senajā Romā radās priekšstati par dažādiem cilvēku tipiēm, indivīdu un veselu tautu sociālo raksturu.

Viduslaikos sociālās psiholoģijas problemātika ieskicējas slavenā Akvīnas Toma darbos [5]. Viņš izceļ hierarhijas nozīmi sabiedrības dzīvē un prasa no cilvēka viņa vietai sociālajā hierarhijā atbilstošu uzvedību, tādējādi akcentējot sociālās struktūras ietekmi uz indivīdu uzvedību. Dižais sholastiķis augstu vērtē ģimeni – ne tikai kā reproduktīvu sistēmu, bet arī kā cilvēka veidotāju un vietu, kur cilvēks atrod psiholoģisku atbalstu un laimi.

Jaunajos laikos Frānsiss Bēkons uzsver sociālo faktoru (profesijas, tautības, sabiedrībā valdošo uzskatu, autoritāšu) ietekmi uz cilvēku pasaules uztveri un izziņas sfēru [6].

18. gadu simtenī tēzi par cilvēku prāta un uzvedības atkarību no sociālajiem faktoriem argumentēti aizstāv Klods Adriēns Helvēcijs [7]. Franču filozofs uzskata, ka sabiedriskā dzīve ir pakļauta interešu likumam tāpat kā fiziskā pasaule – kustības likumam. Cilvēki nepiedzimt, bet kļūst par tādiem, kādi viņi ir, saka Helvēcijs. Ļaunais un labais cilvēkos nav iedzimtas īpašības, tas ir vides produkts. Prāts nav dabas velte, bet audzināšanas rezultāts, tāpēc arī nav divu cilvēku ar vienādu dzīves pieredzi un līdz ar to ar vienādu prāta attīstību. Cilvēka egoisms un tieksme pēc pašlabuma ir sabiedrības attīstību virzošais spēks.

19. gs. pirmajā pusē personības un sabiedrības mijietekmēšanās idejas psiholoģijā pamazām kļūst tradicionālas. O. Konta, socioloģijas pamatlicēja, skolnieks Herberts Spensers rada priekšstatu par vides un personības rezonansi asociatīvajā psiholoģijā. Evolūcijas ideju aizstāvis psiholoģijā uzsver, ka cilvēks atšķirībā no dzīvniekiem dzīvo ne tikai dabiskajā vidē, bet arī sociālajā. Sociālā evolūcija ir evolūcijas daļa. Pielāgošanās sociālajai videi kļūst arvien sarežģītāka, jo sabiedrības attīstības gaitā rodas papildu faktori, kuriem cilvēkam jāpielāgojas, – valoda, zinātne, ražošana, dažādas normas, estētiskās kategorijas utt. Pēc Spensera domām [8], sabiedrība ir līdzīga individuālam organismam – tā aug, kļūst sarežģītāka un iekšēji diferencējas, pārdzīvo dažādas fāzes un palielina atkarību starp to veidojošajām daļiņām – cilvēkiem. "Morāle ir mainījusies vienmēr un visur atkarībā no izdzīvošanas noteikumu izmaiņām," uzskata H. Spensers. Angļu filozofs un sociologs domāja, ka cilvēka psihi veido tā pieredze, kas dzīves laikā uzkrāta, pielāgojoties dabiskajai un sociālajai videi, kā arī nervu sistēmā uzkrāta iedzimtā pieredze, kurā akumulēti iepriekšējo paaudžu pielāgošanās videi rezultāti. Spensers uzskatīja, ka arī sociālo pieredzi cilvēki pārmanto iedzimtības ceļā.

Sociālās psiholoģijas vēsturiskās attīstības pirmajā etapā tika iezīmēta liela sociālās psiholoģijas problemātikas daļa, izvirzīta cilvēka sociālās uzvedības un to nosakošo faktoru problēma, apzināta saskarsmes un starppersonu attiecību loma personības attīstībā, ieskicēta cilvēka un sabiedrības dialektika, sagatavoti priekšnoteikumi sociālās psiholoģijas kā īpašas, patstāvīgas problēmsfēras izdalīšanai filozofijā un vispārīgajā psiholoģijā.

Otro etapu sociālās psiholoģijas vēsturē var nosaukt par aprakstošās un empīriskās sociālās psiholoģijas periodu. Šī etapa hronoloģiskie ietvari – no 19. gs. 60. gadiem līdz 20. gs. 20. gadiem. Šo etapu raksturo sociāli psiholoģisko parādību izdalīšanās īpašā problēmu grupā, kurā ir nepieciešama speciāla izpēte un jauna pieeja, pētniecības metožu un principu meklējumi. Šī

etapa ietvaros tika atklātas un aprakstītas simtiem sociālpsiholoģisko parādību, tādas kā tautas kolektīvā apziņa (tautas gars), pūlis, masa, panika, suģestija, psiholoģiskā inficēšanās, sociālpsiholoģiskā atdarināšana, dzimumu psiholoģijas atšķirības, dažādi vēsturiskie apziņas tipi u. c. Tika uzkrāta bagāta empīrisko faktu bāze, kuru izskaidrošanai nepietika vairs ar tradicionālo asociacionismu, kas divus gadsimtus valdīja psiholoģijā. Zinātnieki vāca, aprakstīja, klasificēja, salīdzināja, loģiski un saturiski analizēja faktus no visdažādākajām dzīves sfērām, kur vien tikai izpaudās cilvēka sociālā daba: no valodniecības, etnogrāfijas, antropoloģijas, vēstures un kultūras sfēras. Parasti aprakstošās un empīriskās psiholoģijas rašanos datē ar 1859. g., kad divi vācu zinātnieki H. Šteintāls un M. Lacaruss sāka izdot žurnālu "Tautu psiholoģija un valodniecība". Šajā žurnālā, kas bija pirmais pasaules sociālpsihologu komunikācijas kanāls, tika publicēti raksti par dažādu tautu kultūru, paražām, tradīcijām, ticējumiem, kuros autori saskatīja tautu gara (kolektīvās apziņas) izpausmes.

Otro vēsturisko etapu sociālās psiholoģijas attīstībā raksturo ne tikai bagātīgas empīrijas uzkrāšanās, bet arī mēģinājumi izveidot šo empīriju aprakstošas un skaidrojošas, specifiski sociālpsiholoģiskas teorijas. Pirmo no šīm teorijām – "**tautu psiholoģiju**" noformulēja psiholoģijas kā patstāvīgas zinātnes pamatlicējs vācu fiziologs V. Vunts (1832–1920). Jau 1863. g. "Lekcijās par cilvēka un dzīvnieka dvēseli" viņš izsaka ideju par to, ka blakus eksperimentālajai psiholoģijai, kas pēta vienkāršos apziņas procesus, jāpastāv kultūrvēsturiskajai "tautas gara" psiholoģijai, kuras priekšmets būtu augstākie psihiskie procesi, kas pētāmi ar kultūras (mīti, valoda, māksla, tradīcijas u. c.) analīzes metodēm. Tautu psiholoģija Vunta variantā ir aprakstoša disciplīna, kas nepretendē uz likumu atklāšanu. Krievijā tautu psiholoģiju pētīja pazīstamais lingvists A. Potebņa.

Galvenā ideja, ļoti nozīmīga sociālās psiholoģijas kā patstāvīgas zinātnes tapšanai, kas izrietēja no tautu psiholoģijas, bija tāda: psiholoģijā pastāv fenomeni, kas sakņojas nevis individuā-

lajā, bet gan kopīgajā tautas apziņā, un tāpēc ir jāpastāv īpašai psiholoģijas nozarei, kas pētī šos tautas garā sakņojošos fenomenus ar specifiskām metodēm.

Otra aprakstošās psiholoģijas teorija bija **masu psiholoģija**. Šīs teorijas pamatlicējs bija franču sociologs Gabriels Tards (1843–1904). Pēc viņa domām [9], cilvēka sociālo uzvedību var izskaidrot ar atdarināšanas mehānisma palīdzību, turklāt cilvēka uzvedībā valdošie ir iracionālie nosacījumi. Tarda idejas attīstās psiholoģisma gultnē. Viņš mēģina ielikt sociālās psiholoģijas fundamentu, norādot, ka šai zinātnei jāpēta mūsu "es" attiecības ar citiem "es" un to mijietekmēšanās. Sociālo indivīdu mijiedarbību Tards aprakstīja kā ticējumu, pārlicību, vēlmju, nolūku nodošanu un pārņemšanu. Pats elementārākais sociālais fakts, pēc viņa domām, ir viena cilvēka psihiskais stāvoklis, kuru izraisījis cits indivīds. Šie stāvokļi arī jāpēta intermentālajai (sociālajai) psiholoģijai. Sociālos faktus rada izgudrojumi – jaunrades akti. Tie rada valodu, saimniecību, reliģiju, valdību utt. Cilvēkiem piemīt jaunievedumu atdarināšanas tendence, viņi instinktīvi atdarina redzēto, dzirdēto, tādējādi rodas kopīga pieredze, kolektīva uzvedība, kolektīva apziņa. Tards pētīja arī sabiedrisko domu, pūļa un auditorijas psiholoģiju, iedziļinājās psiholoģiskās inficēšanās un sugestijas mehānismos. Gabrielu Tardu noteikti var uzskatīt par vienu no sociālās psiholoģijas pirmtēviem, jo viņš izvirzīja ļoti daudzas arī mūsdienu zinātnei aktuālas problēmas, aprakstīja svarīgākos sociālp psiholoģiskos cilvēku mijietekmēšanās mehānismus, tomēr viņa pieņemtā psiholoģisma teorētiskā pozīcija noveda pie sociālo procesu psiholoģizēšanas, kas sašaurināja zinātniskā skaidrojuma iespējas.

Masu psiholoģijas ietvaros darbojās arī franču sociālais psihologs, antropologs un arheologs Gustavs Lebons (1841–1931). Viņš uzskatīja, ka mūsu laikmeta galvenā iezīme ir tā, ka indivīda apzinātās darbības vietā arvien biežāk stājas pūļa neapzinātā darbība [10]. Tautu likteņi veidojas pūļa dvēselē. Pūļa psiholoģija ir Lebona galvenais interešu objekts. Par pūli viņš

nosauc indivīdu sapulcēšanos, kur indivīda apzinīgā personība zūd, bet rodas kolektīva dvēsele, kam ir pagaidu raksturs un īpašas pazīmes. Kolektīva dvēselē indivīdu intelektuālās spējas un individualitāte izzūd, valdošās kļūst neapzinīgās, viduvējās, visiem kopīgās īpašības. Pūlī indivīdi tikai lielā skaita dēļ gūst nepārspējama spēka apziņu, pakļaujas instinktiem un zaudē atbildības izjūtu. Pūlis ir impulsīvs, svārstīgs, viegli ietekmējams. Visas jūtas un darbības pūlī kļūst lipīgas. Pūlis alkst vadoni un, tādu atradis, seko tam bez apdomāšanās.

Pūlī darbojas īpaši cilvēku savstarpējās iedarbības mehānismi – sociālpsiholoģiskā inficēšanās un suģestija. Pūlī indivīds depersonalizējas, zaudē paškontroli.

Jāteic, ka G. Lebonam izdevās patiesi definēt daudzus pūļa psiholoģiskos raksturojumus, kuriem piekrīt arī mūsdienu sociālās psiholoģijas zinātne. Īpaši svarīgi ir cilvēka sociālās uzvedības raksturojumi, atrodoties pūlī, jo pūlī (masā) cilvēks jūt, domā un darbojas tā, kā viņš to nekad nedarītu, būdams viens. Nozīmīga bija arī emociju aktivizējošās lomas akcentēšana pūļa uzvedībā. Diemžēl ar sev raksturīgo kategorismu Lebons secinājumus par pūli attiecināja uz masu uzvedību vispār, kas nebija zinātniski korekti.

Trešā aprakstošās psiholoģijas koncepcija bija sociālās uzvedības instinktu teorija. Šīs teorijas autors bija angļu psihologs Viljams Makdūgals (*McDougall*) (1871–1938), kurš uzskatīja, ka cilvēka psihe nav "balta lapa" [11]. Cilvēkam piemīt dažas iepriekšnosacītas tieksmes (instinkti), kuras ir jebkuru individuālu vai kolektīvu darbību un domu galvenais avots. Šie instinkti var būt attīstīti labāk vai sliktāk un konkrētiem indivīdiem atšķirties. Atšķirības nosaka cilvēka individuālā un kulturālā attīstība, viņa dzīves sociālie apstākļi. Līdzīgi instinkti piemīt arī vienas grupas (rases, tautas) locekļiem, jo tie attīstās lēnajā pielāgošanās procesā apkārtējai videi. Instinktus nav iespējams iznīcināt vai iegūt indivīda dzīves laikā, tie (vismaz to aizmetņi)

ir iedzimti. Instinktu pamatā ir mērķtiecība, kas raksturīga gan cilvēkiem, gan dzīvniekiem. Mērķis ir intuitīvas dabas virzošs spēks, kurš sākumā realizējas ar instinktu, bet vēlāk ar cilvēku noslieču un tieksmju starpniecību. Katram cilvēkam ir savs instinktu repertuārs, kurš ir saistīts ar emocijām. Makdūgals izdala šādus instinktu un emociju pārus. **Bēgšanas instinkts un baiļu emocijas.** Šī instinkta un baiļu emociju parādīšanās mēģina apslāpēt jebkuru citu garīgu darbību, tas vērsts uz cilvēku pašsaglabāšanos. Šim instinktā ir liela loma cilvēka apziņā, pārdzīvotās bailes var atgriezties sapņos vai ikdienas dzīvē. **Atgrūšanas instinkts un riebuma emocija.** Šis instinkts mēģina attālināt cilvēku no nepatīkamā objekta, atgrūst, atmet to. **Cīņas instinkts un naida emocija.** Šī instinkta enerģija pievienojas citu impulsu enerģijai un palīdz cilvēkam pārvarēt šķēršļus, šis instinkts ir cilvēka slēptās enerģijas avots. **Pašiznīcināšanās un pašpārliecinātības instinkts un pakļaušanās un sevis izcelšanas emocijas.** Šis instinkts nosaka personības pozitīvu vai negatīvu pašsajūtu. Šo instinktu aktualizē skatītāju klātbūtne. Dzīvniekiem tas sevišķi izpaužas pārošanās laikā. Ar šo instinktu saistīta reliģiskā pakļāvība. **Vecāku instinkts un maiguma emocija.** Vispirms tas izpaužas kā mātes instinkts, kas liek mātei auklēt un aizsargāt savus bērnus. Šis instinkts var nomākt visus pārējos, jo kalpo dzimuma turpināšanai, kamēr pārējie instinkti kalpo individuālās dzīves uzturēšanai, par kuru daba rūpējas visai maz. Šis instinkts nevar izzust. Ja kādai tautai vai rasei tas ir mazāk attīstīts, tās vietu aizņem tauta ar spēcīgi izteiktu instinktu. Bez pamatinstinktiem Makdūgals izdala vēl virkni instinktu, kuri ietekmē cilvēku sociālo aktivitāti.

Dzimuminstinkts, ko pavada greizsirdība, kad parādās draudi seksuālā impulsa darbībai, un sieviešu kautrība. **Bara instinkts,** kas ir dažādu sabiedrības formējumu veidošanās pamatā. Šo instinktu pastiprina paradums – jo daudzskaitlīgāks bars, pūlis, sabiedrība, kurā dzīvo indivīds, jo vairāk jūtams šī instinkta apmierinājums, jo vairāk indivīdi jūtas psiholoģiski aizsargāti.

Patoloģiska šī instinkta izpausme ir agrofobija*. **Iegūšanas un kolekcionēšanas instinkts**, kuru pavada īpašuma jūtas, lepošanās ar to. Šī instinkta patoloģija ir zaglīgums un kleptomānija**. **Ceļšanas un jaunradīšanas instinkts**, ko pavada veidošanas prieks. Angļu psihologs domā, ka arī atdarināšanai un elku meklēšanai varētu būt instinktīva daba, tāpat arī reliģiozajai ekstāzei, kuras pamatā ir vairāku instinktu kopdarbība.

Makdūgals uzskatīja, ka visi sociālie institūti – ģimene, ražošana, tirdzniecība, morāle – sakņojas cilvēku sociālajos instinktos, kas savos pamatos ir nemainīgi.

Jāteic, ka arī mūsdienu sociālajā psiholoģijā uz jautājumu par cilvēku sociālajiem instinktiem nav viennozīmīgas atbildes. Lielākā sociālo psihologu daļa tos noliedz, Junga*** piekritēji atzīst, apgalvojot, ka tie parādās cilvēku psihē arhetipu**** veidā, līdzīgas idejas ir arī dažiem Zigmunda Freida sekotājiem.

Otro sociālās psiholoģijas vēsturiskās attīstības etapu raksturo arī tas, ka parādās pirmās mācību grāmatas sociālajā psiholoģijā. 1908. g. viena pēc otras iznāk amerikāņu sociologa Eduarda Rosa un angļu psihologa, jau pieminēta Viljama Makdūgala grāmatas, kurās sniegts sistematizēts sociālpsiholoģisko priekšstatu izklāsts. Tā jau bija pazīme, ka jaunā zinātne nopietni pieteikusi savu eksistenci. Otrajā attīstības etapā radušies uzskati ietekmēja sociālās psiholoģijas tālāktīstību, sevišķi tas sakāms par lielo grupu un masu psiholoģiju, kuru daži Rietumu sociālpsihologi uzskata par īsteno sociālās psiholoģijas pētījumu objektu [12].

* Agrofobija – slimīgas bailes no nenorobežotas, lielas, tukšas telpas.

** Kleptomānija – slimīga zagšanas tieksme, bieži vien bez nolūka nozagto kaut kā tālāk izmantot.

*** K. G. Junga (1875–1961) – šveiciešu psihiatrs un psihologs.

**** Arhetipi – Junga radītās analītiskās psiholoģijas jēdziens, kas apzīmē kolektīvās bezapziņas struktūrelementus, kas kopīgi visai cilvēcei un nodrošina kultūras attīstību un paaudžu saprašanos.

Trešais, mūsdienu etaps, sociālajā psiholoģijā sākās 20. gs. 20. gados, kad, pateicoties vācu psihologa V. Mede un amerikāņu psihologa F. Olporta pētījumiem, sociālajā psiholoģijā ienāk eksperiments, rezultātu matemātiskā apstrāde. Šos zinātniekus var nosaukt par eksperimentālās sociālās psiholoģijas pamatlīdzekļiem. Viņu interese pievērsta galvenokārt cilvēku uzvedībai mazajā grupā, grupas ietekmei uz cilvēka uztveri, domāšanu, uzvedību, izjūtām, uzmanību, jaunrades spējām u. tml. Mede atklāja, ka izmaiņas cilvēka psiholoģiskajā sfērā ir atkarīgas no viņa attieksmes pret grupu. Motorikas, emociju un gribas sfērā grupas ietekme ir lielāka nekā izziņas sfērā. Mede vienā no eksperimentiem pierādīja, ka, piemēram, jutīgums pret elektriskās strāvas iedarbību grupā un nozīmīgu cilvēku klātbūtnē atsevišķiem indivīdiem samazinās par 21–57%. Mede un Olports eksperimentāli atklāja **fasilitācijas efektu** – faktu, ka grupai nozīmīgu autoritāšu klātbūtne rada grupā īpašu atmosfēru, kurā pieaug grupas funkcionēšanas efektivitāte, gan visas grupas, gan atsevišķu grupas locekļu darba ražīgums. Tika atklāts arī **inhibīcijas efekts** – tas, ka atsevišķu cilvēku darbību iedomāta vai reāla citu cilvēku klātbūtne nomāc, pasliktina [13]. Tie ir cilvēki, kuri, kādu darbu darot, saka klātesošajiem: "Tikai neskaties man uz pirkstiem!" Līdzīgus pētījumus Krievijā veica V. Behterevs un N. Lange. Viņi konstatēja, ka grupā vieglāk mācīties, apgūt jaunu materiālu, grupā drīzāk atklājas kļūdas, tā mīkstina attieksmi pret pārkāpumiem, palīdz izturēt stiprākus kairinājumus [14].

Pēc Pirmā pasaules kara sociālā psiholoģija visintensīvāk attīstījās Amerikas Savienotajās Valstīs. Tur eksistēja sociālais pasūtījums sociālajiem psihologiem – izstrādāt savdabīgus līdzekļus sociālpsiholoģisko parādību "vadišanai" ražošanā, armijā, masu mediju jomā. ASV sociālā psiholoģija attīstījās eksperimentālās pieejas ietvaros un galvenokārt kā lietišķo pētījumu sfēra. Piemēram, pasaulslaveni kļuva Eltona Meijo vadībā veiktie pētījumi Hotornas pilsētā, kuri atklāja mazās grupas ietekmi uz darba

0302037268

ražīgumu, cilvēku pašsajūtu un darba uzvedību. Amerikas sociālpsihologi ieguva nozīmīgus rezultātus mazo grupu pētījumos – izpētīja grupas struktūras un dinamiskos procesus tajā, cilvēka un grupas mijiedarbību, komunikācijas, vadību un līderību, izstrādāja veselu virkni metodiku, ar kuru palīdzību ir iespējams iegūt objektīvu informāciju par grupu dzīvi. Tādējādi izveidojās situācija, kas raksturīga ar to, ka par sociālās psiholoģijas interešu krustpunktu kļuva mazā grupa; tradicionālā sociālās psiholoģijas problemātika, kas iezīmējās iepriekšējā attīstības etapā, – masu uzvedības psiholoģiskie aspekti – palika novārtā. Mazo grupu pētījumos eksperimenti apsteidza teorijas attīstību. Eksperimentos iegūtos rezultātus vajadzēja skaidrot, tāpēc sociālpsihologi bija spiesti vērsties pie jau pastāvošajām teorijām, kas traktēja individuālās psihi parādības, un izmantot šo teoriju jēdzienus sociālpsiholoģisko fenomenu skaidrošanai [15].

Pirmās psiholoģiskās teorijas, kuras tika izmantotas sociālajā psiholoģijā, bija geštaltpsicholoģija, biheviorsisms un psihoanalīze. Mazliet vēlāk parādījās kognitīvā orientācija sociālajā psiholoģijā.

Ne tikai psiholoģija, bet arī socioloģija jau no O. Konta laikiem bagātināja sociālās psiholoģijas atziņas. Kā zināms, socioloģija ir zinātne par sociālo interakciju (mijiedarbību) un tās sekām – sabiedrības rašanos, attīstību un cilvēku sociālo uzvedību. Ne tikai psihologi, bet arī sociologi uzsvēra cilvēku sociālās uzvedības atkarību no sabiedrības kultūrvēsturiskajām reālijām un to grupu īpatnībām, pie kurām cilvēki pieder. Vācu filozofs un sociologs Georgs Zimmels (1858–1918) uzskatīja, ka grupās un sociālajos kopumos notiekošā cilvēku mijiedarbība rada neatkarīgu sociālo realitāti [16]. Sociālo procesu "matērija"*, pēc viņa domām, ir to dalībnieku psihiskie procesi, uzskati un pārdzīvojumi, vērtības un ideāli, kuri virza viņu rīcību, bet paši atspoguļo to sabiedrību, kurā cilvēki dzīvo.

* Ar terminu "matērija" G. Zimmels apzīmē sociālo procesu saturu.

Franču sociologs Emīls Dirkheims (1858–1917) akcentēja sabiedrības noteicošo varu pār indivīdu un viņa psihi. Savā doktora disertācijā "Par sabiedriskā darba dalīšanu" [17] Dirkheims analizē indivīda un sabiedriskā kolektīva attiecības. Lai sabiedrība varētu pastāvēt, tajā jābūt pietiekami ciešām solidaritātes saitēm starp indivīdiem. Pastāv divi solidaritātes veidi, kas raksturīgi atšķirīgiem kultūrvēsturiskiem sabiedrību tipiem. Arhaiskajā – sabiedrībā bez rakstības –, pēc sociologa domām, valda **mehāniskā** solidaritāte, mūsdienu sabiedrībā – **organiskā** solidaritāte. Mehāniskā solidaritāte izriet no vienas cilts locekļu personību vienādības, šie cilvēki ir līdzīgi cits citam psiholoģiskā ziņā un tāpēc faktiski aizstājami. Viņi nav individualitātes. Arhaiskajā sabiedriskajā organizācijā indivīdu apziņas saturu veido tā saucamie kolektīvie priekšstati – ticējumu, normu, paradumu, tradīciju un jūtu kopums, ko radījusi pati sabiedrība, ilgā vēsturiskās attīstības gaitā un kas ir kopīgi visiem iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu dzīvesvietas un nodarbošanās. Konkrētie kolektīvie priekšstati veido sabiedrības psiholoģisko tipu. Tie ir aktīvi, attiecībā pret indivīdiem imperatīvi (piespiedoši, pavēloši), viņu dzīvi un sociālo uzvedību regulējoši. Arhaiskajā sabiedrībā, apgalvo Dirkheims, individuālās apziņas ir pilnīgi "sakusušas" kolektīvajā apziņā, kas apņēm visu sociālo esamību. Pirmatnējo sabiedrību vieno arī lielākajam vairumam cilvēku kopīgi pārdzīvojamās jūtas, kas ir saistītas ar sabiedrībā valdošajiem imperatīviem un aizliegumiem. Kolektīvo uzvedības priekšrakstu pārkāpšana ir saistīta ar sabiedrības jūtu aizskaršanu, un pret pārkāpēju nenovēršami tiek lietotas sankcijas. Jo spēcīgāka kolektīvā apziņa, jo smagāks sods gaida vaininieku. Jo plašāka kolektīvās apziņas sfēra, jo vairāk noteikumu un aizliegumu pastāv sabiedrībā. Pieļaujams un taisnīgs arhaiskajā sabiedrībā skaitās tikai tas, kas atbilst kolektīvajiem priekšstatiem. Soda sankciju mērķis ir apmierināt un gandarīt kāda indivīda vai grupas nepieļaujamās uzvedības dēļ aizskartās kolektīvās jūtas.

Civilizētajā sabiedrībā valda organiska solidaritāte, kas balstās uz darba dalīšanu. Ar to ir saistīta indivīdu diferencēšanās un indi-

vidualitātes parādīšanās. Pati darba dalīšana ir sabiedrības attīstības produkts. Tā ir atkarīga no **sabiedrības apjoma un materiālā un morālā blīvuma**. Ar sabiedrības apjomu Dirkheims saprot tās locekļu skaitlisko kopumu. Materiālais blīvums ir cilvēku skaits, kas apdzīvo konkrētu teritoriju, morālais blīvums – komunikāciju un citu saišu intensitāte starp indivīdiem. Jo vairāk darba, tirdzniecības, konkurences un citu attiecību veidojas starp sabiedrības locekļiem, jo augstāks morālais blīvums. Daudzu indivīdu kopdzīve neizbēgami rada cīņu par eksistenci. Šīs cīņas mierīgs atrisinājums ir sabiedrības diferencēšanās, kura specializē indivīdu, rodas darba dalīšana, kas atļauj katram indivīdam ieņemt savu vietu sabiedrības struktūrā un veikt sabiedrībai nepieciešamu funkciju. Radusies specializācija veicina cilvēku kooperāciju, tie kļūst nepieciešami cits citam, jo katrs dod ieguldījumu visu citu dzīvē – rodas organiskā solidaritāte.

Organiskās solidaritātes pavadonis ir individuālās apziņas attīstība – cilvēks sāk domāt un just patstāvīgi, atplaukst viņa personība, atraisās "es". Cilvēka uzvedība kļūst brīvāka. To vada individuāli atšķirīgās vēlmes, intereses, nolūki un mērķi. Un tomēr, uzskata Dirkheims, arī mūsdienu cilvēka apziņā saglabājas noteikti kolektīvi priekšstati, kas ir mehāniskas solidaritātes ekvivalents, lai arī to sfēra būtiski sašaurinās. Šie kolektīvie priekšstati izpaužas kā kopīgi ticējumi un vērtības. Kopīgo ticējumu un vērtību sfēras pārmērīga sašaurināšanās varētu draudēt sabiedrībai ar dezintegrāciju, tāpēc kolektīvi apziņas elementi ir obligāts sabiedrības daudz maz normālas funkcionēšanas priekšnosacījums.

Kā redzam, dilemmā "cilvēks–sabiedrība" Dirkheims akcentē sabiedrības noteicošo lomu attiecībā pret cilvēku. Viss cilvēcis-kais cilvēkā nāk no sabiedrības. Cilvēka sociālā daba vienmēr ir vēsturiski konkrētas sabiedrības spogulis. Liekas svarīgi vēlreiz uzsvērt, ka sociologs Dirkheims, analizējot sociālos procesus, ļoti lielu uzmanību pievērš to psiholoģiskajiem komponentiem, bez kuru pētīšanas pilnvērtīga socioloģiska teorija, pēc viņa

domām, nav iespējama. Individuālo, grupu un visas sabiedrības psiholoģiju determinē sabiedrība, tāds secinājums izriet no Dirkheima darbiem.

Psiholoģiskā, sevišķi iracionālā komponenta klātbūtnei cilvēku, grupu un visas sabiedrības sociālajā uzvedībā atzīst arī itāļu sociologs Vilfredo Pareto (1848–1923). Viņa socioloģiskās teorijas pamatā ir ideja par to, ka cilvēks ir visai neloģiska būtne ar neracionālu uzvedību [18]. No dažādiem cilvēku neloģiskās uzvedības veidiem summējas cilvēces vēsture. Cilvēku sociālo uzvedību nosaka predispozīcijas, aizspriedumi un emocionālie pārdzīvojumi. Reizēm cilvēki maskē savas jūtas ar pseidoargumentiem, kas, pēc Pareto domām, ir jebkuru sabiedrības teoriju galvenais saturs, bet tas jau nemaina galveno – jūtu aktivizējošo lomu. Cilvēka daba ir sociāla, tā uzvedībai raksturīgas noteiktas iekšējās tendences, kuras nosaka tā saucamie "atlikumi" – visam cilvēku dzimumam kopīgas uzvedības predispozīcijas, kas saistītas ar ļoti seniem instinktiem un jūtām. "Atlikumi" mainās lēni, tie strukturē cilvēku uzvedību un piešķir pat visneloģiskākajai uzvedībai savdabīgu iekšēju loģiku pat tad, kad cilvēki baidās no 13. datuma, melna kaķa vai upurē miljoniem dzīvību, lai uzceltu komunismu zemes virsū. "Atlikumi" ir noteikti psihiski stāvokļi, kuros fiksēti cilvēka dzīves mērķi, kaut arī tie ne vienmēr tiek apzināti un vēl jo retāk racionāli formulēti. Protams, dzīvē netrūkst arī pavisam "racionālu" apsvērumu, kuri, realizēti praksē, rada neloģiskas sekas. Patiesā, loģiski eksperimentālā domāšana sabiedrības dzīvē ieņem pieticīgu vietu, kaut arī tās sfēra palēnām paplašinās. "Atlikumu" jeb uzvedības predispozīciju pastāvēšana, pēc Pareto domām, sabiedrības dzīvē nodrošina noteiktu cikliskumu un pēctecību, noved pie tā, ka cilvēku uzvedības motivācija pamatā tomēr nav anarhiska. Itāļu sociologs izdala sešas "atlikumu" klases: **kombinācijas instinkts, agregātu saglabāšanās, jūtu izpausmes vajadzība ārējās darbībās, "atlikumi", kas attiecas uz sociālītāti, "atlikumi", kas attiecas uz indivīda veselumu un**

atkarību, "seksuālie atlikumi". Šie "atlikumi" autonomi vai kopā nodrošina šādas cilvēkiem no paaudzes paaudzē raksturīgas uzvedības tendences: tiekšanos pēc loģiskas attīstības, kas ir cilvēces intelektuālā progresa bāze; tieksmi saglabāt izveidojušās kombinācijas – izveidojušos sociālo kārtību, uzskatus, ticējumus; tieksmi uz rituālām darbībām, kuru mērķis ir jūtu izpausme vai simbolizācija attiecībā uz lietām, kas sabiedrībā tiek uzskatītas par svētām; tieksmi pēc disciplīnas, grupu un asociāciju veidošanas, ko pavada kopīgo eksistenci stiprinošās uzticības un lojalitātes jūtas; prasību pēc vienveidības dzīvesveidā, jo neviena sabiedrība nevar pastāvēt, neuzspiežot saviem locekļiem noteiktu domāšanas veidu, noteiktu ticību, noteiktu rīcības veidu; cenšanos realizēt savas intereses, sasniegt varu un bagātību, sodīt "sabiedriskā līdzsvara traucētājus", attīrīties no grēka; interesi par spriedumiem un teorijām par seksualitāti, kā arī dažas citas tendences.

Nozīmīgākie sabiedrības attīstībā ir pirmās un otrās klases "atlikumi", kuri savā starpā veido kontrastējošu pāri. Kombinācijas instinkts nodrošina izmaiņas un jaunievedumus sabiedrībā, agregātu saglabāšanās – sociālo inerci un stabilitāti.

Pēc Pareto uzskatiem, psiholoģiski aspekti saistīti arī ar sabiedrības struktūras funkcionēšanu un tās ietekmi uz sabiedrības locekļu un grupu psiholoģiju. Pareto apgalvo, ka "atlikumi" ir nevienmērīgi sadalīti dažādos sabiedrības slāņos, un tāpēc jebkurā sabiedrībā pastāv **elite** un **masa**. **Elite plašā nozīmē** ir tas nelielais cilvēku skaits, kas sasniedzis nozīmīgus panākumus savā darbībā un augstāko aprindu profesionālajā hierarhijā, uzvarējis "dzīves konkursā", izvilcis laimīgo lozi "sabiedriskās" dzīves loterijā. **Elite šaurā nozīmē** ir tie panākumus guvušie indivīdi, kas izpilda politiskās, sabiedrību pārvaldošās funkcijas. Sabiedrības atšķiras cita no citas ar savas valdošās elites sociālo dabu. Elites pārstāvjiem pirmās un otrās klases "atlikumi" vismaz pirmajās paaudzēs ir vairāk piemītoši nekā masas locekļiem, taču šo "atlikumu" kopums, kas raksturīgs katrai elitei,

nevar viennozīmīgi apmierināt ar sabiedrības pārvaldi saistītās vajadzības, tāpēc sabiedrībā sociālā līdzsvara nodrošināšanas nepieciešamība izraisa elitē konkurenci un cirkulāciju (valdošās elites nomaiņu). Jebkura elite cenšas saglabāt savu varu, jo tā ir saistīta ar prestižu, godu, privilēģijām. Mazākums sabiedrības vairākuma pakļaušanai izmanto "lauvas" un "lapsas" metodes – vardarbību un viltu. Aplūkojot "viltus" paņēmienus – masu pārliecināšanu par to, ka pārvalde notiek viņu interesēs –, Pareto dod oriģinālu ieguldījumu politikas un propagandas sociālajā psiholoģijā. Viņš analizē klausītāju, lasītāju psiholoģiskās iespaidošanas paņēmienus. Ilgi pirms Gebelsa un Hitlera itāļu sociologs pievērsa uzmanību tam, ka cilvēkus var pārliecināt, iesaistīt, savaldzināt, daudzkārt atkārtojot vienus un tos pašus apgalvojumus. Atkārtošana ir vairāk vērtā nekā labākie loģiskie argumenti. Atkārtošana iespaido jūtas, izmaina "atlikumus" (uzvedības tendences). Propagandā svarīgi atsaukties uz autoritātēm, izmantot vienkāršas formulas, kas saprotamas pat visneizglītotākajiem cilvēkiem, kuri pēc tam būs gatavi tās bez gala atkārtot. Svarīgi nav vis racionālisms un loģika izteikumos, bet gan prasme radīt iespaidu. Nozīmīga ir vārdu izvēle. Pastāv vārdi, kuri atstāj maģisku iespaidu uz pūli (piemēram, tiesības, taisnība, solidaritāte, progress, demokrātija), tātd vajag izmantot šos vārdus pat tad un sevišķi tad, ja tiem ir "izplūdis", neskaidrs saturs.

Ar Pareto koncepcijas izklāstu beigsim īso ekskursu sociālās psiholoģijas attīstības vēsturē. Bija svarīgi parādīt, ka sociālpsiholoģisko zināšanu producēšana notika gan psiholoģijas, gan socioloģijas zinātnes ietvaros, abas šīs zinātnes savā attīstībā sastapās ar līdzīgu problēmu loku – psihsociālo determināciju, cilvēku uzvedības īpatnībām grupās u. c. –, kuru, no dažādiem viedokļiem analizējot, pamazām pārvērta kopīgu interešu sfērā, tādējādi ieliekot pamatus jaunai zinātnei, kas speciāli nodarbotos ar šīm problēmām, – sociālajai psiholoģijai. Japāņu izcelsmes sociālpsihologs T. Šibutaņi šajā sakarā joko: "Sociālā psiholo-

ģija kļuva neatkarīga pa daļai tāpēc, ka dažādu zinātņu speciālisti nebija spējīgi atrisināt dažas savas problēmas" [19]. Joki paliek joki, bet zinātnē izraisījās un turpinās diskusija par sociālās psiholoģijas priekšmetu un tās attiecībām ar "kūmām" – socioloģiju un psiholoģiju [20].

Sākotnēji sociālās psiholoģijas mēģinājumi noteikt savu pētījumu objektu bija neveiksmīgi. Vieni autori, uzskatot šo disciplīnu par socioloģijas nozari, reducēja sociālās psiholoģijas uzdevumus uz sociologu uzmanības lokā esošo parādību un procesu papildinošu psiholoģisku interpretāciju. Otri, aplūkojot sociālo psiholoģiju kā vispārējās psiholoģijas nozari, par tās uzdevumu uzskatīja psiholoģisko zināšanu papildināšanu ar sociālu skatījumu uz tradicionālajām psiholoģijas problēmām. Bija zinātnieki, kas uz sociālās psiholoģijas problēmsfēru attiecināja visu to cilvēka un sabiedrības attiecībās, ko neaplūko socioloģija un psiholoģija, tādējādi par jaunās zinātnes priekšmetu pasludinot savdabīgu "terra incognita"*.

Beidzot, pastāvēja viedoklis, ka sociālā psiholoģija atšķēļ daļu problemātikas no socioloģijas un daļu – no psiholoģijas, tādā veidā iekļaujot sfēru, kurā socioloģijas un psiholoģijas intereses saplūst.

Sociālās psiholoģijas zinātnisko statusu nosaka īpatnējs, ne socioloģisku un ne vispārpsiholoģisku problēmu raksturs. Par galveno cēloni sociālās psiholoģijas kā patstāvīgas zinātnes pastāvēšanai var minēt to apstākli, ka sabiedrības dzīvē pastāv parādību kopums, kuras nav iespējams saprast un izpētīt, lietojot vienīgi socioloģijas vai tikai vispārējās psiholoģijas priekšstatus un metodes. Tikai šo abu zinātņu dialektiska, konceptuāla sintēze spēj dot sociālo faktu objektīvu analīzi. Tas ir tāpēc, ka jebkurai sociālai parādībai ir savs psiholoģiskais aspekts, jo sabiedriskās likumsakarības rodas cilvēku darbībā, kolektīvas uzvedības procesos, bet cilvēki ir apveltīti ar apziņu, gribu, emocijām, vajadzībām, interesēm. Tāpat aktuāli ir tas, ka cilvēku kopdar-

* "Terra incognita" – nepazīstamā zeme, sveša sfēra (latīņu val.).

bības situācijās viņu starpā veidojas specifiskas komunikācijas attiecības, saskarsmes fenomeni, kuru analīzei nepieciešamas psiholoģijas zināšanas.

Sociālā psiholoģija galveno uzmanību veltī cilvēku interakcijas psiholoģiskajiem aspektiem, pētot indivīdu psihiskās darbības izmaiņas mijiedarbībā, grupu dzīves psiholoģiskos raksturojumus, masu psihes parādības. Vispārpieņemtas sociālās psiholoģijas priekšmeta definīcijas zinātnē nav.

Pazīstamā krievu socioloģe G. Andrejeva definē sociālās psiholoģijas priekšmetu šādi: "**Sociālā psiholoģija ir zinātne, kas pētī cilvēku uzvedības un rīcības likumsakarības, kas izriet no cilvēku ieslēgtības sociālajās grupās, kā arī šo grupu psiholoģiskos raksturojumus**" [20].

M. E. Ševs (*Shaw*) un P. R. Kostanso (*Costanzo*) grāmatā par heuristiskākajām sociālās psiholoģijas teorijām [21] atreferē vēl šādas jaunās zinātnes priekšmeta definīcijas.

"Sociālā psiholoģija ir cilvēku interakcijas zinātniskas studijas" (*Watson*, 1966).

"Sociālā psiholoģija ir psiholoģijas apakšnozare, kas speciāli ietver indivīdu uzvedības kā sociālu stimulu funkcijas zinātnisku pētīšanu" (*Jones & Gerard*, 1967).

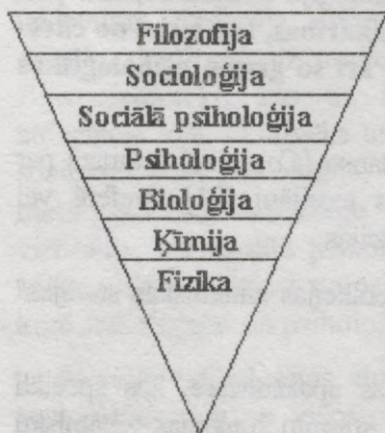
"Sociālā psiholoģija ir disciplīna, kura mēģina saprast, izskaidrot un prognozēt, kā indivīdu domas, jūtas un rīcību ietekmē citu cilvēku uztveramas, iztēlotas vai iedomātas domas, jūtas un aktivitātes" (*Raven & Rubin*, 1976).

"Sociālā psiholoģija pētī veidu, kā sociālās situācijas iedarbojas uz indivīdiem" (*Worchel & Cooper*, 1977).

"Sociālā psiholoģija ir to personīgo un situatīvo faktoru, kuri ietekmē indivīda sociālo uzvedību, pētīšanas nozare" (*Shaver*, 1977).

Paši Ševs un Kostanso ir pieņēmuši īsu sociālās psiholoģijas definīciju – tā ir individuālās uzvedības kā sociālo stimulu funkcijas pētoša disciplīna [21].

Vienā no jaunākajām socioloģijas zinātniskajām vārdnīcām, kas izdota Anglijā 1991. g., sociālā psiholoģija definēta kā "socioloģijas un psiholoģijas apakšnozare, kura pēta veidus, kā citu klātbūtne, sociālā interakcija, grupas u. c. ietekmē indivīda domāšanu, jūtas un uzvedību" [22]. Norādīts, ka sociālā psiholoģija ietver teorētisko pieeju variantus, kas daļēji atspoguļo tās multidisciplināro atrašanos.



Lai arī minētās sociālās psiholoģijas priekšmeta definīcijas atšķiras, kas ir gluži dabiski, zinātnei strauji attīstoties, tomēr tajās var izdalīt kopīgo – atziņu, ka sociālā interakcija jebkurā formā atstāj iespaidu uz cilvēku psihi un uzvedību. Šīs ietekmes mehānismi, veidi, rezultāti, likumsakarības ir sociālās psiholoģijas pētījumu priekšmets.

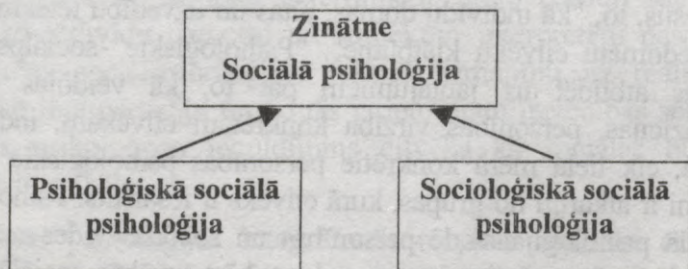
Cilvēks ir biosociāla būtne. Sociālās psiholoģijas vietu to zinātņu vidū, kas šaurākā vai plašākā aspektā pētī cilvēku, var attēlot shēmā.

SOCIOLOĢISKĀ SOCIĀLPSIHOLOĢIJA UN PSIHOLOĢISKĀ SOCIĀLPSIHOLOĢIJA, TO INTEGRĀCIJAS TENDENCES

Kā jau pieminējām, sociālpsiholoģisko zināšanu uzkrāšanās notika gan psiholoģijas, gan socioloģijas ietvaros. Šo divu zinātņu teorētiski un metodoloģiski atšķirīgās pieejas kopīgajai problēmsfērai dēļ radās situācija, kad līdzās viena otrai arī mūsdienās

pastāv divas sociālās psiholoģijas – socioloģiskā un psiholoģiskā.

Analīzes līmenis un iegūtie teorētiskie produkti abās sociālajās psiholoģijās bija visai atšķirīgi. Tikai viens piemērs. 1954. g. vienā no ASV universitātēm tika organizēts eksperiments: pusei viena kursa studentu lekcijas sociālajā psiholoģijā nolasīja sociologs, otrai pusei – psihologs. Pēc kursu noklausīšanās studentus sapulcēja uz diskusiju par sociālās psiholoģijas problēmām. Diskusija neizdevās – studenti nesaprata cits citu. Viņiem likās, ka katra kursa daļa ir klausījusies atšķirīgu mācību priekšmetu [23].



Katrā no sociālajām psiholoģijām – socioloģiskajā un psiholoģiskajā – izstrādājās savas bāziskās teorētiski metodoloģiskās orientācijas. Kā uzskata C. V. Stefans un V. G. Stefans (*Stephan*) [24], socioloģiskajā sociālpsiholoģijā šīs orientācijas ir **simboliskais interakcionisms un personības un sociālas struktūras saistības orientācija**. Socioloģiskā sociālpsiholoģija akcentē uzmanību uz sociālo statusu un tiem atbilstošo lomu ietekmi uz cilvēku uzvedību, kā arī šīs uzvedības atgriezenisku ietekmi uz sociālo struktūru un sociālo vidi kopumā, makrosociālā līmenī (organizācijas, institūcijas) analizē sabiedrības un indivīda savstarpējo atkarību. Mikrosociālā līmenī (indivīds, mazā grupa) socioloģiskā sociālpsiholoģija pētī cilvēka sociālās dabas veidošanos interakcijas procesā mazajās grupās – patību, socializāciju, pašas mazās grupas kā sociālpsiholoģiskas kopības un to struktūras.

Psiholoģiskajā sociālpsiholoģijā C. V. Stefans un V. G. Stefans kā bāziskās orientācijas, uz kuru pamatiem tālāk tiek būvētas sociālpsiholoģiskās teorijas, nosauc **psihoanalīzi un sociālās apmācības teoriju**. Psihoanalītiskā teorija papildina sociālās psiholoģijas atziņas ar domu par zemapziņas instinktu motivējošo lomu cilvēku uzvedībā. Sociālās apmācības teorija uzsver sociālās vides stimulu un indivīda uzvedības savstarpējo atkarību, akcentējot iemācītās uzvedības dominēšanu pār bioloģiski nosacītajām uzvedības formām. Psiholoģiskā sociālpsiholoģija, tāpat kā socioloģiskā, pēta cilvēku darbošanos grupās, cilvēku saskarsmes procesus, to, "kā indivīdu domas, jūtas un uzvedību ietekmē reālu vai iedomātu cilvēku klātbūtne". "Psiholoģiskie" sociālpsihologi cenšas atbildēt uz jautājumiem par to, kā veidojas motīvi, dispozīcijas, personības virzība konkrētam cilvēkam, individualitātei, cik lielā mērā konkrētie personības psiholoģiskie raksturojumi ir atkarīgi no grupas, kurā cilvēks ir iesaistīts. Psiholoģiskā sociālā psiholoģija studē personības un sociālās vides rezonansi mikrolīmenī, cenšoties izprast galvenokārt tuvākās sociālās vides (ģimene, draugi, skolotāji) ietekmi uz cilvēku personības attīstību un uzvedību.

Mūsdienu sociālās psiholoģijas kā zinātnes attīstību raksturo abu to veidojošo sociālpsiholoģiju savstarpējā tuvošanās un integrēšanās, abpusēja bagātināšanās. Patiesi, abās sociālpsiholoģijās tiek veikta sociālo procesu psiholoģisko aspektu analīze mikrolīmenī, rodas iespēja producēto zināšanu konceptuālai sintēzei. Pilnīgāku priekšstatu par indivīdu sociālo uzvedību un tās determinantiem palīdz iegūt socioloģiskajā sociālpsiholoģijā realizējamā sabiedrības makrolīmeņa analīze, producējot zināšanas par to, kādu iedarbību uz indivīdu un sabiedrību sastāvošo grupu sociālo uzvedību atstāj makrosociālie procesi, tādi kā sociālās struktūras izmaiņas, sociālā mobilitāte, urbanizācija u. tml.

Abu sociālpsiholoģiju integrēšanās iemesli un pozitīvā nozīme ir šāda.

Pirmkārt, divas pieejas (socioloģiskā un psiholoģiskā) nodrošina pilnīgāku informāciju par sociālpsiholoģiskajām problēmām. Integrācija kompensē katras atsevišķās pieejas trūkumus.

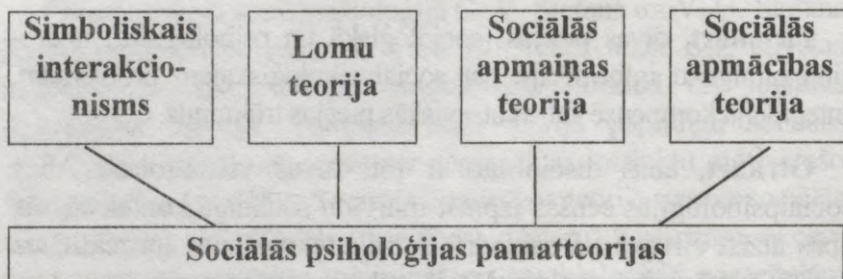
Otrkārt, abas disciplīnas ir ļoti tuvas viena otrai. Abas sociālpsiholoģijas cenšas izprast indivīdu sociālajā kontekstā, tās abas atzīst cilvēka un sabiedrības mijietekmēšanos un realitātes sociālo uzbūvi, lai arī akcentē tajā atšķirīgas nianšes.

Treškārt, abas sociālpsiholoģijas traktē indivīda subjektīvo pasauli kā sociālo stimulu determinētu, ārējo pasauli saprotot vairāk kā indivīdu uztvertu un subjektīvi interpretētu pasaules ainu. Abas sociālpsiholoģijas fokusē uzmanību uz realitātes kognitīvo interpretāciju un no tās izrietošajām uzvedības sekām. Sociālās psiholoģijas ieguldījums cilvēka kā sociālas būtnes izpratnē ir unikāls.

Sociālās psiholoģijas integrēšanās rezultāti redzami arī tās bāziskajās teorijās, kuras tiek izmantotas par pamatu cilvēka un grupu sociālās uzvedības pētīšanai un skaidrošanai. Šīs teorijas ir **simboliskais interakcionisms, lomu teorija, sociālās apmācības teorija un sociālās apmaiņas teorija**. Uz šo teoriju pamata sociālie psihologi konstruē "miniteorijas" konkrētu cilvēka uzvedības gadījumu skaidrošanai. Simboliskais interakcionisms un lomu teorija sakņojas socioloģiskajā sociālpsiholoģijā, sociālās apmācības teorija nāk no psiholoģiskās sociālpsiholoģijas, sociālās apmaiņas teorija balstās uz abām sociālpsiholoģijām.

SOCIĀLĀS PSIHOLOĢIJAS PAMATTEORIJAS

Balstoties uz literatūru [21, 24, 25, 26], sniegsim nelielu ieskatu šo teoriju galvenajās idejās, jo šīs teorijas līdzās dažām citām tiks izmantotas šajā grāmatā aplūkojamo sociālpsiholoģisko parādību skaidrojumam.



Symboliskais interakcionisms

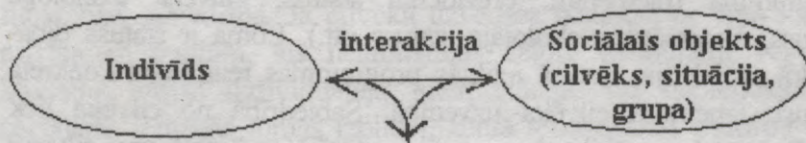
Symboliskais interakcionisms ir viena no tām produktīvākajām un ietekmīgākajām sociālās psiholoģijas teorijām, kas attīstījās socioloģijas gultnē. Šajā teorijā sociālā interakcija tiek saprasta kā komunikācija starp cilvēkiem, kuras laikā indivīdi apmainās ar simboliem. Simboli ir nosacītas zīmes (valoda, žesti, mākslas tēli, kartes, shēmas, formulas u. c.), kuras pārstāv citus daudzveidīgus tēlus, saturus, attiecības, tātad – tām ir nozīme. Pēc interakcionisma pamatlicēja Herberta Mīda domām, simboli ir specifiska cilvēku komunikācijas iezīme. Simboli un to nozīmes ir vispārināta forma, kādā indivīds atspoguļo sociālo pieredzi, kas iegūta kopīgas darbības un saskarsmes procesā un realizējas cilvēku darbības shēmās, sociālajās lomās, normās, vērtībās. Ar nozīmju palīdzību cilvēka apziņā rodas priekšstati par apkārtējo pasauli, citiem cilvēkiem un pašam par sevi. Katra cilvēka nozīmju sistēma ir unikāla, kaut arī vienas kultūras cilvēkiem eksistē kopīga nozīmju sistēma, kura tomēr tiek individuāli subjektīvi interpretēta. Individuālā nozīmju sistēma ietekmē indivīda kognitīvos procesus (uztveri, domāšanu, atmiņu u. c.) un viņa jūtas, attieksmes un sociālo uzvedību.

Symboliskais interakcionisms balstās uz trim pamattēzēm.

1. Cilvēku rīcība, izturēšanās, mijiedarbība ar citiem cilvēkiem un objektiem ir atkarīga no to nozīmes konkrētajiem cilvēkiem. Nozīmes ir subjektīvas, un novērotājs no malas nekad nevar būt simtprocentīgi pārliecināts, ka pareizi ir interpretējis un sapratis otra

cilvēka rīcību. Piemēram, redzot, ka kāds cilvēks skūpsta otru, jūs varat nodomāt, ka tā ir īpašas labvēlības izpausme, bet īstenībā tas var izrādīties "Jūdasa skūpstis".

2. Nozīmes ir sociālās interakcijas produkts. Nozīmes nepiemīt cilvēkiem vai objektiem, nozīmes neizdomā indivīds viens pats savā galvā. Nozīmes ir sociāls produkts, kas izriet no cilvēku savstarpējās mijiedarbības vai mijiedarbības ar objektiem (piemēram, grupām, sociālām institūcijām, teorētiskām sistēmām u. c.). Iebraukuši pirmoreiz svešā valstī, jūs jūtaties vientuļi un atsvešināti. Aizbraucot trešo reizi, kad šajā zemē jums jau ir radušies draugi un paziņas, jūs jūtaties daudz labāk. Valsts vairs neliemas sveša un vienaldzīga, drīzāk pazīstama un draudzīga. Nozīmi veido cilvēka pieredze konkrētā situācijā un viņa reakcija, attieksme pret šo pieredzi.



**Nozīmes veidošanās
(konkrētā pieredze + attieksme pret šo pieredzi)**

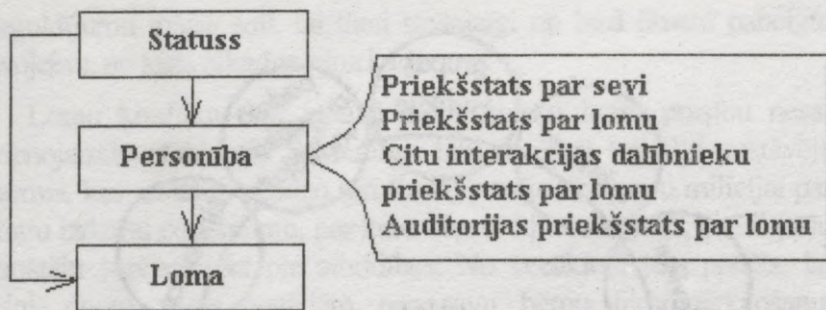
3. Nozīmes var tikt modificētas ar interpretāciju (jaunu iztulkojumu) palīdzību. Indivīdi konstruē nozīmes, reaģējot uz aktuālo situāciju un cilvēkiem tajā, balstoties uz iepriekš uzkrāto nozīmju sistēmu savā atmiņā. Piemēram, ja cilvēks, kurš mums agrāk nozīmēja draugu, sāk izturēties pret mums strupī un noraidoši, mēs mainām viņa nozīmi.

Simboliskā interakcionisma pārstāvji uzskata, ka cilvēka attīstība notiek sociālās interakcijas ietvaros. Cilvēks spēj iegaumēt simbolus un to nozīmes, paturēt tos atmiņā, veidot jaunus. Cilvēks prot vienādas nozīmes ietvert dažādos simbolos (piemēram, piekrišanu varam izteikt vārdiski, ar galvas mājieni, ar rokas spiedienu u. tml.) vai ar vienu simbolu apzīmēt dažādas nozīmes (aktieri

apgalvo, ka vārdu "jā" var pateikt 50 dažādos veidos un katreiz tam būs sava nozīme). Cilvēku spēja iegaumēt un pašiem radīt simbolus un nozīmes un tos interpretēt rada kultūras "dzīvo nervu", civilizācijas pamatu. Simboli un tajos ietvertās nozīmes ļauj saprast pagātnei, apjēgt tagadni un prognozēt nākotni. No paaudzes uz paaudzi nododamās simbolizētās nozīmju sistēmas ir sabiedrības un cilvēka attīstības pamatā. Arī cilvēka personību, viņa "es" mēs varam aptvert, tikai izprotot viņam raksturīgo simbolu un nozīmju sistēmu.

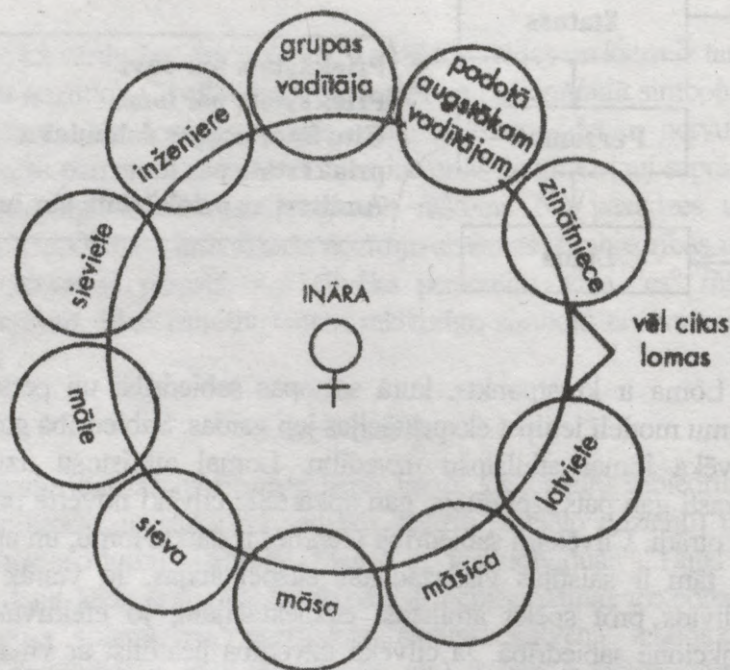
Lomu teorija

Šī teorija balstās uz neapstrīdamo faktu, ka jebkurā sabiedrībā pastāv noteiktu augstāku un zemāku statusu (sociālo pozīciju) un tiem atbilstošu lomu hierarhija. Statusi ir "virsindividuāli". Tajos ir ietverta kaut kāda konkrētajai sabiedrībai nepieciešamas uzvedības programma (piemēram, prezidenta statuss, galvenā tehnologa statuss, matemātikas skolotāja statuss utt.). Loma ir statusa dinamiskā projekcija, statusā ieliktais programmas realizācija konkrētā statusu ieņemošā cilvēka uzvedībā. Sabiedrībā no cilvēka tiek gaidīta statusam atbilstoša uzvedība, pretējā gadījumā pret cilvēku vēršas soda sankcijas. Tā kā katrs cilvēks ir neatkarojama personība, pat viena statusa cilvēki savas lomas "spēlē" atšķirīgi. Šeit var saskatīt paralēles ar teātri, kur vienu lugu spēlē divi aktieru sastāvi. Ja aktieri ir talantīgi, skatītāji noskatās divas dažādas izrādes. Lomu izpilde ir radošs process, jo cilvēks interpretē savu lomu atbilstoši savai izpratnei, savai nozīmju sistēmai. Sociālā struktūra, statusā ielikta uzvedības matrice gan ierobežo indivīdu "pašdarbību" lomas izpildē, bet pilnībā lomas uzvedību nenosaka. Starp statusu un tam atbilstošu lomu vienmēr paliek "telpa" cilvēka individualitātes izpausmei. Ralfs Lintons, viens no lomu teorijas autoriem, uzskatīja, ka cilvēki veido savu uzvedību lomā atbilstoši saviem priekšstatiem par lomu, sevi, konkrēto situāciju un tās dalībniekiem, plašāku auditoriju, kura var pat nebūt klāt (autoritātes, Dievs, nākamās paaudzes utt.).



Loma ir krustpunkts, kurā sastopas sabiedrība un personība. Lomu modelī ietilpst ekspektācijas jeb gaidas. Sabiedrība gaida no cilvēka lomai atbilstošu uzvedību. Lomai atbilstošu uzvedību parasti gan pats izpildītājs, gan apkārtējie cilvēki novērtē pozitīvi, un otrādi. Cilvēkam sabiedrībā vienmēr ir daudz lomu, un ar katru no tām ir saistītas visdažādākās ekspektācijas. Jo vairāk lomu indivīds prot spēlēt atbilstoši ekspektācijām, jo efektīvāk viņš funkcionē sabiedrībā. Ja cilvēka uzvedība neatbilst ar viņa lomu saistītajām gaidām, šīs neatbilstības cēloņi meklējami vai nu kļūdainā lomas individuālajā interpretācijā, vai nepietiekamās sociālajās iemaņās lomas izpildei, zemā iesaistīšanās **pakāpē** vai subjektīvā lomas nepieņemšanā, kas parādās deviantā, sociālajām normām neatbilstošā uzvedībā.

Lomu teorija izdala divus lomu tipus: **iemantotās** un **dzīves** laikā iegūtas lomas. Dzimuma lomas, radnieciskās lomas (dēls, brālis u. c.) ir iemantotas. Iegūtās lomas ir saistītas ar statusiem, kurus cilvēks sasniedz dzīves laikā, pateicoties savām pūlēm un enerģijai, – profesionālās lomas, administratīvās lomas u. c. Pie iegūtām lomām pieder arī starppersonu komunikācijas lomas: draugs, labvēlis u. tml. Vienai sievietei, piemēram, var būt šādas shēmā attēlotās lomas.



Daudzu lomu izpilde vai nu vienlaikus, vai secīgā kārtībā piespiež cilvēku darboties plašā sociālajā kontekstā, iesaistīties daudzveidīgās interakcijās, tās attīsta viņa personību, pilnveido prasmes un iemaņas, palīdz labāk saprast citu lomu tēlotājus un sabiedrību. Taču nepieciešamība vienlaikus spēlēt daudzas lomas cilvēkam var kļūt apgrūtinoša. Cilvēka limiti gan spēka, gan laika ziņā ir ierobežoti, pienākumi, kurus uzliek katra no lomām, indivīdam var kļūt par smagu. Pārslodze rada tā saucamo **lomu konfliktu**. Lai atbrīvotos no pārslodzes, cilvēks var atteikties no dažām savām lomām, citas sākt pildīt pavirši, veltot visas savas pūles pašām nozīmīgākajām lomām. Izšķiršanās par labu kādām konkrētām lomām bieži vien notiek, indivīdam apsverot savas rīcības paredzamās sekas – apbalvojumu un nosodījumu "lielumu", ko viņš var sagaidīt no citiem interakcijas dalībniekiem. Piemēram, pārslogots darbinieks, cerot uz augstāku amatu, atteiksies pilnībā no dažiem saviem hobijiem, pieņemsim, kāršu spēles ar draugiem, minimizēs savu

ieguldījumu mājas solī, lai tikai savlaicīgi un labā līmenī pabeigtu projektu, no kura atkarīga viņa karjera.

Lomu konfliktu var izraisīt arī atsevišķu lomu prasību nesavienojamība. Padomju Savienības likumdošanā ļoti ilgi pastāvēja norma, kas no katra pilsoņa (arī loma) prasīja ziņojumu milicijai par katru izdarītu pārkāpumu, par kuru viņam kļuvis zināms, citādi pašu zinātāju varēja saukt pie atbildības. No vecākiem tika prasīts, lai viņi ziņotu varas iestādēm par savu bērnu likumpārkāpšanu. Vecākiem tas radīja nopietnu lomu konfliktu, jo tēva un mātes lomas prasa savu bērnu aizsargāšanu, glābšanu, pilsoņa loma prasīja to nodošanu.

Lomu konflikts var rasties arī tajā gadījumā, ja attiecībā uz lomas izpildi sabiedrībā vai interakcijas dalībnieku vidū pastāv atšķirīgas gaidas. Šādi konflikti bieži rodas jaunās ģimenēs, kad laulāto vai to vecāku vidū pastāv diametrāli pretēji uzskati par vīra vai sievas lomu un ar to saistītajiem pienākumiem. Šis lomu konflikts bieži ir cēlonis ģimeņu iziršanai.

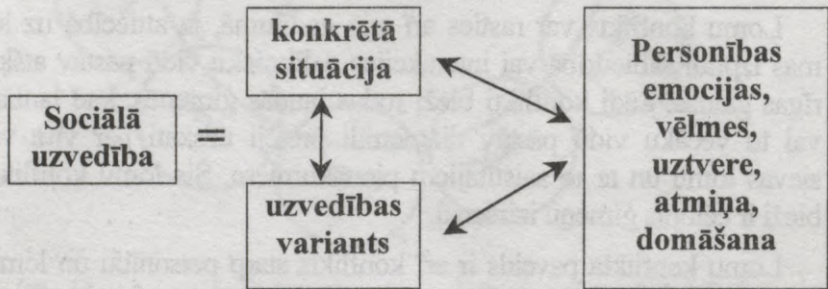
Lomu konflikta paveids ir arī konflikts starp personību un lomu, sevišķi tad, ja loma ir uzspiesta. Amerikāņu ārsti, piemēram, pazīst tā saucamo *prominento pacientu* problēmu. Novērots, ka cilvēki, kas dzīvē kaut ko ir sasnieguši, ieslīgst depresijā, kļūst agresīvi un vispār slikti pakļaujas ārstēšanai vispārīgā tipa slimnīcās, kur ārstējas vidusmēra pacienti un cilvēks tiek uzskatīts tikai par slimu organismu. Spēlēt "tā tur ar noslidējušo nieri" lomu prominentā persona nepiekrīt un reaģē protestējoši gan psiholoģiski, gan somatiski*.

Lomu teorija sociālajā psiholoģijā savieno mikrosociālā līmeņa interakcijas analīzi ar sabiedrības makrosociālā līmeņa ietekmes uz indivīdu un mazo grupu pētīšanu. Lomas spēlē indivīdi, bet statusus, kas ir to pamatā, nosaka sabiedrības sociālā struktūra, kura ir relatīvi stabila.

* Somatiski (*soma* – ķermenis – grieķu val.) – ķermeniski.

Sociālās apmācības teorija

Sociālās apmācības teorija pārstāv psiholoģisko sociālpsiholoģiju, vēl dziļākas tās saknes meklējamas biheivioristiskajā psiholoģijā*, kurā apmācības problēmas ir tradicionāls pētījumu objekts. Sociālās apmācības teorijas pamatā ir ideja par to, ka visas cilvēka sociālās uzvedības formas ir iemācītas, apgūtas cilvēka dzīves laikā. Šī teorija apskata indivīdu sociālo uzvedību kā tādu sistēmu, kura integrējas no šādu komponentu savstarpējās ietekmēšanās rezultātiem: konkrētā situācija, uzvedības variants, cilvēka emocijas, uztvere, vēlmes, atmiņa, domāšana.



Katra no šīm triādes daļām var viennozīmīgi noteikt uzvedību retos gadījumos, bet visbiežāk konkrētā uzvedība ir visu trīs faktoru mijiedarbības rezultāts. Viennozīmīgas determinācijas piemēri varētu būt šādi. Ejot pa mitru pļavu, pati situācija liek mums būt uzmanīgiem, lai nepiesmeltu kurpes. Vai arī: cilvēks nepieņem materiāli izdevīgu piedāvājumu tāpēc, ka tas ir pretrunā ar viņa morālajiem principiem. Vai arī tā: cilvēks uz agresiju atbild ar agresiju tāpēc, ka tas ir vienīgais viņam zināmais uzvedības veids apdraudētības situācijā. Parasti tomēr reālā interakcija ir visu trīs shēmā attēloto komponentu mijiedarbības determinēta.

Cilvēks iemācās savu uzvedību vai nu tieši, mēģinot un variējot uzvedības formas, līdz sasniedz vēlamo vai vismaz pieņemamu

* Biheivioristiskā psiholoģija (*behaviour* – uzvedība – angļu val.) – psiholoģijas virziens, kurā galvenais pētījumu objekts ir uzvedība.

rezultātu, vai arī vērojot citu personu uzvedību un analizējot tās sekas. Katram zināms, ka cilvēks mācās no savām kļūdām, bet tikpat labi cilvēks mācās no citu kļūdām. Vēl labāki skolotāji ir savi un citu cilvēku panākumi.

Apmācības procesā, akcentē biheivioristi, liela nozīme ir atdarināšanas prasmei. Pieaugušo atdarināšana ir viens no galvenajiem mācīšanās mehānismiem bērnībā, taču šis mehānisms saglabā savu nozīmi arī vēlāk.

Dž. Roters uzskata, ka tas, ka noteiktā situācijā cilvēks realizē kādu vienu no iespējamajiem uzvedības variantiem, ir atkarīgs, pirmkārt, no indivīda domas, ka izvēlētais uzvedības variants tiks "apbalvots" (citi pieņems, atzīs, uzslavēs, varbūt pat materiāli kompensēs), un, otrkārt, no tā, cik šis "apbalvojums" ir nozīmīgs pašam indivīdam. Roters pieņem, ka cilvēka uzvedības sistēmā pastāv jau gatava reakciju hierarhija, kuras elementi – uzvedības varianti no pilnīgas nereagēšanas līdz maksimālai iesaistei situācijā ar visa personības potenciāla izmantošanu – parādās ar dažādu varbūtības pakāpi, kuru nosaka divi iepriekšminētie faktori. Bet kā cilvēks iemācās jaunas uzvedības formas? Roterā koncepcijā runāts par tām, kuras jau ir izveidojušās. Šeit ir divi ceļi: mēģinājumu un kļūdu metode, kad indivīds izmēģina dažādus uzvedības variantus un mācās no to sekām, iegaumējot, kas pie kā noved. Efektīvus uzvedības paraugus cilvēks patur atmiņā un mēģina no jauna izmantot līdzīgās dzīves situācijās, atceras arī neefektīvus variantus un izvairās tos realizēt. Taču ne jau visas uzvedības formas cilvēks personīgi izmēģina savā dzīvē, tomēr viņš iegūst par tām zināšanas – notiek netieša apmācība, vērojot citu cilvēku uzvedību un tās sekas. Piemēram, par to, pie kā noved narkotiku lietošana, var uzzināt pietiekami, pat nenogaršojot tās, – narkomānu sakropļotās dzīves ir efektīvs mācību līdzeklis. Viens no **vērojošās sociālās apmācības** teorētiķiem A. Bandura apgalvo, ka līdzdomājoša citu cilvēku uzvedības vērošana ir pamācoša pat tad, ja konkrētajā situācijā novērotājs pats nesaņem nekādu "apbalvojumu" no situācijas dalībnieku puses. Apbalvojums nāks vēlāk, kad

novērotājs mēģinās likt lietā vērojumā gūtās atziņas. Citu cilvēku uzvedības un to seku novērojums var palīdzēt vērotājam ne tikai apgūt jaunas reakcijas, bet arī modificēt kaut kādos aspektos jau iepriekš iegūtās. Piemēram, augstskolas studente, kas ne sevišķi labi pārvalda svešvalodu un tāpēc baidās runāt ar ārzemniekiem, pavērojusi, kā kursa biedrenes, kuru zināšanas arī nav spīdošas, tomēr nebaidās kontaktēties, aizstāj trūkstošos vārdus ar žestiem un smaidu un kā balvu saņem viesu labvēlīgu attieksmi un patiesu vēlēšanos saprasties, var saņemties un pārvarēt savu nedrošību.

Sociālās apmācības teorijā aplūkoti arī trīs veidi, kā uzvedība var tikt regulēta. Viens no veidiem ir tādu sociālo stimulu izmantošana aktuālajā situācijā, kas rada cilvēka asociācijas par līdzīgiem stimuliem pagātnē. Otrs uzvedības regulēšanas veids ir apbalvojumi un sodi. Trešais – uzvedības seku prognozēšana un izskaidrošana cilvēkiem.

Sociālās apmaiņas teorija

Šī teorija, kā jau pieminējām, balstās uz abu sociālpsiholoģiju atziņām, pārsvarā tomēr uz psiholoģisko sociālpsiholoģiju, biheviolistisko orientāciju. **Sociālās apmaiņas teorijas jeb elementārās sociālās uzvedības teorijas**, kā to vēl sauc, pamatā ir ideja par to, **ka cilvēku attiecības sociālajā interakcijā var analizēt no partneru ieguldījumu un ieguvumu viedokļa**. Šīs teorijas autors Dž. Homanss pieņem, ka visu sabiedrībā notiekošo interakciju var analizēt, izmantojot divu partneru mijattiecību modeli. Amerikāņu psihologs analizē cilvēku ieguldījumu (pūles, laiks, nauda, jūtas u. tml.) un ieguvumu (nauda, vara, prestižs, cieņa, mīlestība, draudzība u. tml.) lomu partneru attiecību sistēmā. Viņa pamatpieņēmums ir šāds – cilvēki cenšas minimalizēt ieguldījumus un maksimizēt ieguvumus. Galvenās Homansa tēzes ir šādas.

1. Cilvēks iesaistās darbībā, kas sniedz atalgojumu. Jo drīzāk seko atalgojums, jo tas vērtīgāks, jo lielāks ir iesaistīšanās biežums šajās darbībās.

2. Jo līdzīgāka ir attiecību situācija kādai pagātnē pieredzētai, jo biežāk pagātnē kādas konkrētas darbības tika apbalvotas, jo ticamāk, ka cilvēks veiks šīs darbības arī aktuālajā situācijā.

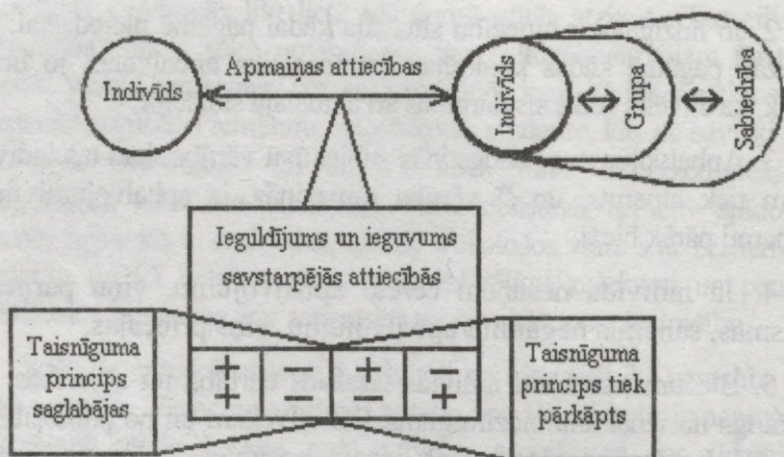
3. Apbalvojumam paaugstinās subjektīvā vērtība, kad tas indivīdam tiek atņemts, un šī vērtība samazinās, ja apbalvojumi tiek saņemti pārāk bieži.

4. Ja indivīds nesaņem cerēto apbalvojumu, viņu pārņem dusmas, saņemis negaidītu apbalvojumu, viņš priecājas.

5. Biežums, ar kādu indivīds iesaistās darbībā un attiecībās, ir atkarīgs no iznākuma nozīmīguma šim cilvēkam un no pārliecības, ka šai darbībai vispār var būt viņam nozīmīgs iznākums. Katrs sociālās interakcijas dalībnieks, pēc Homansa domām, gaida "taisnīgu" apmaiņas rezultātu – zināmu proporcionalitāti starp ieguldījumu un ieguvumu. Priekšstats par šo "taisnīgumu" balstās uz iepriekšējo interakciju pieredzi, kas aptuveni nosaka "apmaiņas normu".

Liela nozīme apmaiņas attiecībās ir varai, jo tā lielā mērā nosaka kontroli pār apmaiņas procesu, pār ieguldījumu un ieguvumu lielumu. Ja apmaiņas attiecībās stājas cilvēki ar nevienādu statusu, parādās sociālās atkarības attiecības, jo augstākā statusā cilvēkam pieder ne tikai apbalvojumu, bet arī sodu vara. Atkarīgais indivīds, ja viņam apbalvojums ir svarīgs, iespēju robežās darīs visu, lai šo apbalvojumu saņemtu. Par apbalvojumu tiek uzskatīts arī tas, ka indivīds kādā situācijā netiek sodīts, lai arī faktiski sodu ir pelnījis.

Apmaiņas teorija izceļ apmaiņas procesa divpusējo raksturu. Kad viens cilvēks otru apbalvo, viņš parasti gaida, ka partneris atbildēs ar to pašu. Sociālās apmaiņas divpusējais raksturs palīdz noregulēt un stabilizēt sociālo sistēmu, secina Dž. Homanss. Tas pastiprina sabiedrības locekļu solidaritāti, veido cilvēkos atbildības izjūtu. Tādējādi tiek saglabāts taisnīguma princips, bez kura klātbūtnes optimāla sabiedrības funkcionēšana nav iespējama. Pamatshēma sociālās apmaiņas teorijā varētu būt šāda.



Mēs devām īsu ieskatu sociālpsiholoģijas pamatteorijās. Katra zinātniskā teorija ir tikai sociālās realitātes modelis, turklāt visai nepilnīgs, parasti spējīgs aprakstīt un izskaidrot tikai kādus atsevišķus šīs pasaulē vissarežģītākās realitātes aspektus. Katra no šīm sociālpsiholoģiskajām teorijām ir viens tāds modelis, kuram ir savas stiprās puses un nepilnības. Skaidrojot sociālpsiholoģiskos procesus sabiedrībā, sociālie psihologi izmanto šīs un vēl dažas citas teorijas kompleksi, tādējādi summējot pozitīvos elementus un zināmā mērā kompensējot atsevišķo teoriju trūkumus. Tos mēs aplūkosim grāmatas citās daļās.

I DAĻA

PERSONĪBAS VEIDOŠANĀS SOCIĀLAJĀ VIDĒ

I. § SOCIALIZĀCIJA

♦ Cilvēks, indivīds, personība ♦ Socializācijas procesa būtība un komponenti ♦ Socializācijas stadijas ♦ Pieaugušo socializācijas īpatnības ♦ Resocializācija ♦ Socializācijas aģenti un mehānismi

CILVĒKS, INDIVĪDS, PERSONĪBA

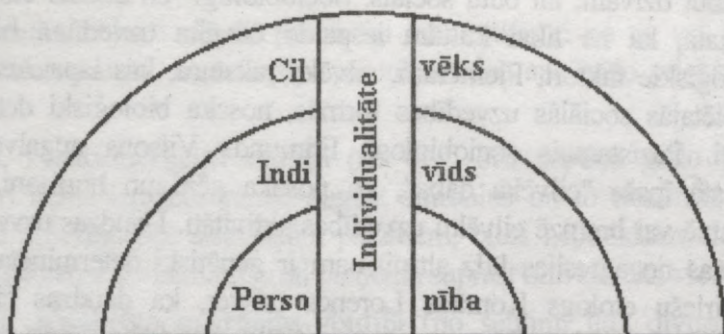
Jēdzieni "cilvēks," "indivīds" un "personība" ir visbiežāk lietojamie sociālajā psiholoģijā, tāpēc noskaidrosim to būtību un atšķirības. Ar jēdzienu "**cilvēks**" mēs apzīmējam īpašas dzīvo būtnu sugas – *homo sapiens* – pārstāvjus, kuriem raksturīgas specifiskas iezīmes un dzīves darbība – apziņa, valoda, darba rīku izgatavošana, sociālā organizācija u. c. Jēdzienu "cilvēks" mēs izmantojam, lai raksturotu visiem cilvēkiem kopīgās īpašības un spējas, uz kuru pamata cilvēki dažādos laikmetos un pasaules malās tiek pieskaitīti pie cilvēku dzimuma, *homo sapiens* sugas, tātad saglabā savu ontoloģisko statusu un atšķiras no visām citām dzīvām būtnēm Zemes virsū kā augstākā attīstības pakāpe.

Ar jēdzienu "**indivīds**" tiek apzīmēts konkrēts cilvēks, atsevišķs cilvēku dzimuma pārstāvis, kam raksturīgas *homo sapiens* sugai nozīmīgas īpašības un dzīvesveids. Indivīds vienlaikus ir gan bioloģiska, gan sociāla būtne. Tajā apvienojas gan iedzimtais, ģenētiski ieprogrammētais, gan, sabiedrībā dzīvojot, apgūtais. Indivīda biosociālo dabu labi izsaka Aristoteļa formula: "Cilvēks ir sabiedrīks dzīvnieks." Lai akcentētu būtisko faktu, ka visu indivīdu attīstība notiek sabiedrībā, ka pašas nozīmīgākās indivīdu īpašības – apziņa, pārliecība, zināšanas, mērķi, intereses, profesionālās spējas utt. – neiedzimst, bet veidojas, cilvēkam attīstoties kā sociālai

būtnei, dzīvojot sabiedrībā, sociālajā psiholoģijā tiek izmantots arī jēdziens "sociālais indivīds". "**Sociālais indivīds**" ir vēsturiski konkrētā sabiedrībā dzīvojošs cilvēks, kura rīcībā un uzvedībā atspoguļojas šīs sabiedrības īpatnības.

Personība ir visbagātākā un dziļākā sociālā kvalitāte, kas piemīt cilvēkam kā sociālam indivīdam. Personība ir indivīda sociālo iezīmju kopums, kas izveidojies, cilvēkam dzīvojot konkrētajā sabiedrībā, apgūstot un savdabīgi pārstrādājot sociālo pieredzi. Personībai vienmēr piemīt sociāli tipiskais – tas, kas raksturīgs visiem konkrētās sabiedrības locekļiem, un tās sociālās iezīmes, īpašības, kas radušās indivīda pašattīstības procesā [1]. Amerikāņu psihologi atzīst, ka personības jēdziens ietver diezgan stabilus un katram cilvēkam īpatnējus domāšanas, emocionālās reaģēšanas un uzvedības veidus, ar kuru palīdzību indivīds pielāgojas sociālajai videi un konkrētajām dzīves situācijām [2]. Cilvēka personība veidojas un attīstās sabiedrībā, tās atsevišķās iezīmes laika gaitā var mainīties, taču personības kodols, relatīvi stabils psihisko īpašību kopums saglabājas visu cilvēka mūžu, radot cilvēka pašidentitāti. Šī kodola dēļ cilvēks ir viena un tā pati personība gan jaunībā, gan pusmūžā un vecumā.

Nav divu vienādu personību, jo nav tādu cilvēku, kuru sociālā pieredze un autobiogrāfiskā attīstība būtu identiskas. Katrs cilvēks ir **individualitāte**. Individualitāte ietver indivīda bioloģisko un sociāli psiholoģisko savdabību, to, kas atšķir vienu cilvēku no otra gan ārēji, gan arī psiholoģiskā ziņā. Cilvēka individualitātes psihofiziskie determinanti ir iedzimti, taču cilvēka īstenā, sociālā individualitāte, viņa personības savdabība veidojas tikai sabiedrībā, indivīda socializācijas procesā.



SOCIALIZĀCIJAS PROCESA BŪTĪBA UN KOMPONENTI

Cilvēks piedzimst kā bioloģiska būtne. Par sociālu indivīdu, personību un individualitāti cilvēks kļūst, iegūstot sociālo pieredzi, kontaktējoties ar citiem cilvēkiem, iesaistoties sociālajās attiecībās, funkcionējot sociālajos procesos. Cilvēka sociālās dabas, sociālās uzvedības programmas, personības attīstības procesu sociālajā psiholoģijā sauc par **socializāciju**. Krievu sociologi A. un K. Radugini [3] uzskata, ka socializācija ir process, kurā indivīds apgūst uzvedības modeļus, sociālās normas un vērtības, kas nepieciešamas viņa veiksmīgai funkcionēšanai pastāvošajā sabiedrībā. Socializācija aptver visus kultūras, apmācības un audzināšanas procesus, ar kuru palīdzību cilvēks iegūst sociālu dabu un spēju piedalīties sabiedrības dzīvē.

10. Socializācija turpinās visu cilvēka mūžu un aptver visu cilvēka dzīves ciklu. Cilvēka dzīves cikls sastāv no pieciem apakšcikliem: bioloģiskā, psiholoģiskā, vecumposmu, ģimeniskā un profesionālā cikla.

Bioloģiskais cikls ir cilvēka organisma etapveida attīstības process, kura ietekmē veidojas, stabilizējas, modificējas un deformējas cilvēka organisma konstitūcija. Bioloģiskais cikls ir pamats visiem pārējiem cikliem, jo cilvēks ir biosociāla būtne. Cilvēkam vispirms

ir jābūt dzīvam, lai būtu sociāls. Sociobiologi* un daudzi etologi** uzskata, ka ne tikai kultūra iespaido cilvēku uzvedību, bet arī bioloģiskie faktori. Piemēram, cilvēka raksturu, kas izpaužas viņa izvēlētajās sociālās uzvedības formās, nosaka bioloģiski determinanti. Pazīstamais sociobiologs Edmunds Vilsons apgalvo, ka eksistē īpaša "cilvēka daba", ko nosaka gēni un hormoni, kuri stimulē vai bremzē cilvēku uzvedības aktivitāti. Daudzas uzvedības formas no agresijas līdz altruismam ir ģenētiski determinētas [4]. Austriešu etologs Konrāds Lorencs uzsver, ka daudzas cilvēka sociālās uzvedības formas – žesti, rituāli, draudzība, cīņas aizrautība, dzimumuzvedības īpatnības – sakņojas evolūcijas gaitā izveidojušajos instinktos, kurus cilvēks ir mantojis no saviem dzīvnieciskajiem senčiem. Kad pieaudzis vīrietis metas glābt slīkstošu bērnu, saka Lorencs, viņš rīkojas pilnīgi instinktīvi, tieši tāpat, kā to dara paviānu tēviņš, slīkstot pērtiķu mazulim [5].

Instinktu, un sevišķi seksuālā instinkta, nozīmi cilvēka attīstībā, kā zināms, izceļ arī psihoanalīzes pamatlicējs Zigmunds Freids.

Kopumā jāteic, ka bioloģisko faktoru nozīmi indivīdu sociālajā attīstībā nevar noliegt, taču par to ietekmes konkrētajiem mehānismiem zinātnieki vēl diskutē.

Psiholoģiskais cikls – ģenētiski noteiktās psihiskās matricēs etapveida attīstības un pārvēršanās process indivīda psihiskajā konstitūcijā. Psiholoģiskais cikls ir tieši saistīts ar organisma un tā sistēmu bioloģisko briedumu. Piemēram, runājot par cilvēka intelektuālo attīstību, franču psihologs Žans Piažē izdala četras stadijas [6].

I. Sensomotorā stadija (no dzimšanas līdz divu gadu vecumam), kuras laikā bērns iemācās apzināties sevi kā darbības subjektu, sāk ar gribas palīdzību kontrolēt savu uzvedību, saprot, ka

* Sociobioloģija – socioloģijas skola, kas uzskata, ka cilvēku sociālās uzvedības pamatformas ir ģenētiski determinētas.

** Etoloģija – zinātne par dzīvnieku uzvedību.

ār pasaules objekti eksistē patstāvīgi un neatkarīgi no tā, vai bērns tos uztver vai ne, iegūst spēju paturēt atmiņā apkārtējo priekšmetu tēlus.

II. **Pirmsoperāciju stadijā** (no divu līdz septiņu gadu vecumam) bērns iemācās runāt, apgūst simbolus un to nozīmes, klasificē objektus pēc atsevišķām pazīmēm, bieži nebūtiskām, domāšana egoistiska – bērnam grūti pieņemt, saprast otra cilvēka viedokli.

III. **Konkrēto operāciju stadijā** (no septiņu līdz divpadsmit gadu vecumam) bērns iemācās veikt elementāras loģiskas operācijas galvā, ko agrāk varēja izdarīt tikai ar roku palīdzību (piemēram, rēķināt), ranžēt priekšmetus pēc kādas noteiktas pazīmes, klasificēt pēc būtiskām pazīmēm, apgūst priekšstatus par skaita, masas, svāra saglabāšanos. PP

IV. **Formālo operāciju stadija** (sākot apmēram no divpadsmit gadu vecuma). Šajā stadijā parādās spēja loģiski spriest, izmantot abstraktus jēdzienus, izvīrīt hipotēzes, izmēģināt dažādus problēmu risināšanas variantus. Šī intelekta attīstības stadija turpinās visu cilvēka mūžu, uzkrājot zināšanas un pieredzi.

Protams, intelekta attīstība obligāti paredz sociālo faktoru – cilvēciskās saskarsmes klātbūtni. Ar bioloģisko briedumu, kas arī nepieciešams katras jaunas stadijas attīstībai, vien ir par maz. To labi ilustrē vēsturisks piemērs [7]. XVI gs. kāds vācu mācītājs veica eksperimentu. Viņš desmit jaundzimušos ievietoja speciāli uzceltā tornī, kurā bērnu aprūpi (barošanu, ģērbšanu utt.) veica mūki, kuriem bija aizliegts ar bērniem kontaktēties. Mācītājs gribēja uzzināt, kādā valodā sāks runāt bērni, kad paaugsies. Viņa hipotēze bija tāda, ka bērni sāks runāt valodā, kurā runāja vācu etnosa tālie senči. Eksperimenta laikā divi zīdaiņi bija novietoti pa vienam atsevišķā istabā, pārējie astoņi kopīgā telpā.

Eksperiments beidzās bēdīgi. Atsevišķi turētie bērni 3–4 gadu vecumā nomira, tā arī nesākot runāt nevienā no valodām. Pārējie bērni izgudroja savu sazināšanās sistēmu, kas tomēr nebija neviena no cilvēku valodām.

Šis eksperiments apstiprina, ka ar bioloģisko pamatu vien ir par maz, lai attīstītos valoda, domāšana, cilvēciskās vajadzības; nepieciešama sociāla apmācība, kontakti ar pieaugušajiem.

Ģimeniskais cikls ir personības etapveida iekļaušanās sociālo institūtu un lomu sistēmā, kas nodrošina cilvēku dzimuma reprodukciju un pēcnācēju sākotnējo socializāciju. Ģimenē cilvēki apgūst sabiedrībā nepieciešamās sociālās lomas – vīrs, sieva, dēls, meita, radnieks, uzkrāj sociālo pieredzi un iemaņas, kas ir būtiskas, lai darbotos plašākā sociālā kontekstā. Ģimene ir sabiedrības pamatsūniņa, kurā kā spogulī konkrēti atainojas vēsturiskā sociālā realitāte.

Vecumposmu cikls – indivīda hronoloģiska dzīves fāžu un relatīvi patstāvīgu funkcionālo stāvokļu, kuriem atbilst noteikts lomu un statusu repertuārs, noteikti sociālās aktivitātes tipi un vairāk vai mazāk adekvātas sociālās uzvedības formas, maiņas process. Vienu no produktīvākajām personības attīstības teorijām vecumposmu cikla aspektā ir izvirzījis amerikāņu psihologs Eriks Ēriksons [8, 9]. Viņa teorijas nosaukums ir "Epiģenētiskā personības psihosociālās attīstības koncepcija". Epiģenēze ir teorija par organisma attīstības procesu, kas norisinās, pakāpeniski veidojoties jaunveidojumiem. Šis jēdziens ņemts no embrioloģijas, kurā ir pierādīts, ka katrā embrija attīstības etapā ir kritiski periodi, kuri ir izšķiroši tālākai attīstībai. Personības veidošanos un attīstību Ēriksons saprot kā atsevišķu etapu nomainīgu, turklāt katrā no etapiem notiek cilvēka iekšējās pasaules būtiskas izmaiņas, kā arī radikāli pārveidojas cilvēka attiecības ar apkārtējiem cilvēkiem. Pēc psihologa domām, sabiedrība vienmēr izvirza indivīdam prasības atbilstoši viņa bioloģiskajam un sociālajam briedumam. Kā atbilde uz šīm prasībām indivīda personībā veidojas jaunveidojumi. Tie var būt pozitīvi vai negatīvi, bet vienmēr ietekmē personības tālākatīstību. Kad cilvēks pirmoreiz sastopas ar jaunajām sabiedrības prasībām, viņš pārdzīvo krīzi. Krīzes pārvarēšana notiek ar personības jaunveidojumu palīdzību. Ēriksons izdala 8 etapus un 8 krīzes situācijas personības attīstībā dzīves laikā no dzimšanas līdz

vecumam. Pēc zinātnieka domām, šīs krīzes ir ģenētiski ieprogramētas un tās pārdzīvo visi cilvēki pasaulē, lai arī sabiedrības prasības, kas tiek izvirzītas cilvēkam, dažādās kultūrās ir atšķirīgas.

1. etaps (no dzimšanas līdz viena gada vecumam). Zīdaiņa vecumā atkarībā no tā, tiek vai netiek nodrošinātas bērna fiziskās vajadzības (uzturs, siltums, drošība) un emocionālais komforts (mīloša vecāku attieksme), veidojas divi personības jaunveidojumi: uzticēšanās vai neuzticēšanās pasaulei. Ja bērna pamatvajadzības tiek apmierinātas, viņā veidojas komfortā pasaules uztvere, bāziskā uzticēšanās pasaulei un citiem cilvēkiem; ja šīs vajadzības netiek apmierinātas, rodas bailīgums, nedrošība, neuzticība.

2. etaps (2–3 gadi). Šajā vecumā bērns sāk apzināties to, ka viņš ir atsevišķa būtne, ka viņš var kontrolēt savu uzvedību, piemēram, prasīties uz podiņa, bērns iemācās runāt. Ja vecāki ir pietiekami saprotoši un taktiski, bērņā veidojas patstāvības un neatkarības izjūta. Ja bērna attīstība ir kavēta (slikti attīstīta valoda, neveiklas kustības) un vecāki ir neiecietīgi, soda, kaunina bērnu, bērņā rodas šaubas par sevi, kauna un vainas izjūta kā viņa neveiksmīgās pieredzes rezultāts.

3. etaps (3–5 gadi). Šajā etapā galvenais ir bērna eksperimentēšana ar savām iespējām, kustībām, darbību. Tas ir "kāpēcīšu" laiks. Bērnu nodarbošanās šajā laikā galvenokārt ir rotaļa, spēle. Bērns izmēģina, piemēro rotaļā dažādas pieaugušo lomas. Šajā laikā sāk veidoties sirdsapziņa. Ja bērna vecāki un citi pieaugušie ar sapratni izturas pret viņa meklējumiem, veidojas iniciatīva kā personības jaunveidojums, ja bērns tiek pārlietu uzmanīts, bārts, apspiests, ja viņu audzina ar kategorisku priekšrakstu un aizliegumu palīdzību, rodas pasivitāte un mūžīga vainas izjūta, lai ko bērns darītu.

4. etaps (5–11 gadi). Šis ir aktīvs mācīšanās laiks. Bērns sāk aktīvi apgūt tās iemaņas, kas nepieciešamas dzīvei pieaugušo sabiedrībā – prasmi sadarboties ar citiem, sacensties. Parādās vēlme reāli darboties un redzēt sava darba rezultātus, daudz ko prast un mācēt. Ja bērns gūst panākumus mācību darbībā, viņa personībā

veidojas tādi jaunveidojumi kā centība un darba mīlestība. Ja panākumi izpaliek, attiecības ar vienaudžiem ir dažādu iemeslu (visbiežāk ģimenes audzināšanas) dēļ, saspīlētas, bērņā veidojas mazvērtības izjūta, savas nepilnvērtības apzināšanās kā negatīvs personības jaunveidojums. Šādi bērņi, arī kļūstot pieauguši, bieži izvairās no sarežģītiem uzdevumiem un sacensības ar citiem cilvēkiem.

pp 5. etaps (11–20 gadi). Pusaudža un agrās jaunības laiks, dzimumnobriešanas periods cilvēka dzīvē. Sava dzīves ceļa meklējumu posms, pašizvēles situācija, kurā cilvēks cenšas atbildēt uz jautājumu: "Kas un kāds es būšu?" Jaunās identitātes meklējumu etaps. Identitāte ir cilvēka priekšstats par savu "es". Individuālā "es" stabilitātes un nepārtrauktības izjūta, kas saglabājas līdzās visām ārējām izmaiņām (identitāte), bērņam parādās apmēram 2–3 gadu vecumā, kad bērņs sāk runāt par sevi pirmajā personā. Līdz pusaudža vecumam identitāte jau ir izveidojusies, bet tā ir veidojusies galvenokārt citu cilvēku ietekmē. Agrās jaunības vecumā cilvēks ir pietiekami nobriedis, lai pats plānotu savu tālāko dzīvi. Identitātes krīzes atrisinājums var būt divi personības jaunveidojumi – jaunās identitātes atrašana (profesionālā un morālā pašnoteikšanās, kā to nosauc krievu sociologs Igors Kons [10] kā pozitīvs iznākums un identitātes difūzija kā negatīvs). Identitātes difūzija nozīmē to, ka cilvēka morālā un profesionālā pašnoteikšanās nav notikusi, viņu raksturo gremdēšanās sevī, neizvēlīgums, haoss pasaules uzskatā un dzīves principos, profesiju maiņa, mešanās no vienas galējības otrā.

6. etaps (20–45 gadi). Šajā etapā ietilpst jaunības un agrā brieduma gadi. Šis ir cilvēka dzīves visproduktīvākais periods – rodas ģimene, piedzimst bērņi, cilvēks sasniedz augstākos rezultātus savā profesijā. Ap divdesmit gadiem personības attīstībā iesaistās tādi jaunveidojumi kā spēja nodibināt patiesas, intīmas attiecības ar citiem cilvēkiem (pozitīvais jaunveidojums), uz kura pamata cilvēkam izdodas nodibināt labvēlīgu ģimeni un uzturēt ciešas draudzības saites, vai arī psiholoģiskā izolētība, vientulības izjūta kā

negatīvais jaunveidojums, kas noved pie tā, ka cilvēks bēg no tuvām personiskām attiecībām ar citiem cilvēkiem, ir nelaimīgs ģimenes dzīvē, vairākkārt šķiras. Ar psiholoģiskās izolētības jaunveidojumu apveltītās personības ir nesabiedriskas, ar smagu raksturu un mazprognozējamu uzvedību. Visbiežāk psiholoģiskās izolētības izjūta rodas cilvēkiem, kurus raksturo bāziskā neuzticēšanās pasaulei, 1. etapa negatīvais jaunveidojums.

7. etaps (no 40–45 līdz 60 gadiem). Pusmūža gadi. Cilvēks saprot, ka lielākā un noteikti skaistākā dzīves daļa jau ir nodzīvota. Cilvēks sāk apzināties, ka daļa spēku jau ir izsmelta, sāk just bioloģiskos limitus. Šo etapu raksturo tā saucamā pusmūža krīze, kas lielākajai daļai cilvēku iestājas ap 45 ± 5 gadiem, kad indivīds atskatās uz padarīto un domā, kā dzīvot tālāk. Šīs krīzes atrisinājums ir tādi jaunveidojumi kā jaunrade un produktivitāte (pozitīvie), egoisms un stagnācija (negatīvie). Ja cilvēks krīzi pārvar konstruktīvi, viņam atveras it kā "otrā elpa", paplašinās interešu sfēra, cilvēks atrod jaunu izmantojumu savām zināšanām un prasmēm. Viņš aktīvi strādā ar sevi un citiem cilvēkiem, ir apmierināts ar dzīvi, kura veidojas pat vēl interesantāka nekā jaunībā, jo cilvēku sāk interesēt globālas problēmas, kas ir saistītas ar nākotni un visu cilvēci. Ja krīze netiek pārvarēta konstruktīvi, tākas personības attīstības stagnācija, cilvēks "iekapsulējas", ieraujas sevī. Viņam šķiet, ka visu dzīvē viņš jau zina, nekā jauna vairs nebūs, uz visiem jautājumiem ir gatavas atbildes. Apstājies attīstībā, cilvēks kļūst egoistisks, viņu vada šauri personiskas intereses, raksturo sevis attaisnošana un neproduktivitāte darbā, rūpes tikai par sevi.

8. etaps (vairāk par 60 gadiem). Vēlā brieduma gadi, kad personība integrējas, apkopo dzīves pieredzi. Šī etapa jaunveidojumi ir dzīves gudrība (pozitīvais) vai arī bezcerība un izmisums (negatīvais) par to, ka dzīve nodzīvota veltīgi un labot to nav iespējams. Vecuma krīzi pozitīvi pārvarējis cilvēks atzinīgi vērtē savu dzīvi, pieņem to tādu, kāda tā ir, un nebaidās no nāves. Negatīvs iznākums vecuma krīzei ir izmisums, savas dzīves bezjēdzīguma

apziņa, vēlēšanās sākt dzīvi no gala un iegūt no tās vairāk, un mokoša izpratne, ka to izdarīt nav iespējams, paniskas bailes no neizbēgamās nāves.

41. **Profesionālais cikls** – personības sociālā, profesionālā statusa etapveida veidošanās process sabiedrības sociālās stratifikācijas sistēmā. Lielākajai daļai cilvēku profesionālais cikls ir nozīmīgākais viņu sociālajā dzīvē, jo tieši ar profesionālo darbu vairākums cilvēku nodrošina materiālo labklājību un sociālo atzišanu. Profesionālais statuss ir cilvēka integrālā statusa sabiedrībā pamatā. Profesionālās karjeras sākumpunkts ir nodarbošanos (profesiju) prestiža skala, kas pastāv katrā sabiedrībā gan oficiālā, gan neoficiālā līmenī. Šī skala ir vēsturiski noteikta, un cilvēks to internalizē agrīnās socializācijas stadijās. Piemēram, Latvijā patlaban jauniešu vidū populārākās ir jurista, psihologa, ekonomista profesijas. Ražošanas krīze novedusi pie inženiera profesijas prestiža krišanās. Profesiju prestiža skala nosaka:

- 1) personības sociālo un profesionālo dispozīciju sistēmu;
- 2) cilvēka dominējošos profesionālos motīvus;
- 3) noteiktu profesionālās uzvedības tipu un šim tipam atbilstošu profesionālo mērķu sasniegšanas metodes un līdzekļus.

Profesiju (nodarbošanos) prestiža skala ir savdabīgs sociālā indivīda uzvedības orientieris. Profesionālās karjeras pamatā ir arī vairāk vai mazāk apzināti sociālo sasniegumu standarti, etaloni, kurus cilvēki saista ar konkrētiem nodarbošanās veidiem. Dzīves sasniegumu standartus, etalonus indivīdi apgūst socializācijas procesā. Dzīvojot sabiedrībā, cilvēks apzinās, ko šajā sabiedrībā nozīmē dzīvot labi, interesanti un kā to panākt. Dažiem cilvēkiem šie standarti ir stabili un noteikti, citiem elastīgi un mainās dažādu autoritāšu un apstākļu ietekmē. Profesionālo un sociālo sasniegumu standarti ir nozīmīgas dzīves vērtības, kuras indivīds izvēlas no sociālā prestiža skalas, samērojot tās ar savām ambīcijām un reālajām iespējām, un tās kļūst par cilvēku sociālās, tai skaitā profesionālās, uzvedības stimuliem un motīviem. Sasniegumu

standarti ir personības uzvedības mērķis un faktiski arī ideālais analogs tam sociālajam stāvoklim, kuru indivīds grib sasniegt nākotnē. Sociālo sasniegumu standarti ir prestižu sociālo statusu kopa, kura atbilst indivīda ambīcijām un gaidām un kura, pēc viņa domām, var nodrošināt:

1) pieņemamu (cik nu kuram vajag) sociālo un profesionālo atzišanu;

2) noteiktu dzīves līmeni un kvalitāti;

3) vēlamu profesionālās pašapliecināšanās un pašrealizācijas veidu. Cilvēka profesionālais cikls sastāv no četriem etapiem.

1. etaps – profesionālā specializācija, profesionālās karjeras starta apstākļu izvēle (profesijas izvēle, profesionālās apmācības iestādes izvēle, darba vietas izvēle utt.);

2. etaps – profesionālā potenciāla uzkrāšanas etaps (kvalifikācijas, meistarības iegūšana);

3. etaps – samērā ilgs maksimālā profesionālā statusa un profesionālo sasniegumu saglabāšanas periods (profesionālā stabilizācija);

4. etaps – profesionālās karjeras beigu etaps (vecums, profesionālās un dzīves aktivitātes samazināšanās).

Personības kopīgais dzīves cikls integrējas no pieciem iepriekš aprakstītajiem cikliem – bioloģiskā, psiholoģiskā, vecumposmu, ģimeniskā un profesionālā. Cilvēka dzīves ceļš atbilst personības attīstības un funkcionēšanas sabiedrībā trim posmiem.

1. Pirmsfunkcionālais posms (cilvēks mācās).

2. Funkcionālais posms (cilvēks māc un dara).

3. Disfunkcionālais posms (cilvēks noveco un pamazām sabruk). Šo posmu izdalīšana ir visai rupja abstrakcija. Nevajadzētu domāt, ka funkcionālajā etapā cilvēks pārstāj mācīties vai pirmsfunkcionālajā – tikai gatavojas dzīvei. Cilvēks dzīvo un funkcionē visos savas dzīves posmos, taču pilns lomu, statusu un

funkciju repertuārs viņam raksturīgs tajos dzīves gados, kurus aptuveni aptver profesionālais cikls.

PERSONĪBAS SOCIALIZĀCIJAS STADIJAS

Socializācijas procesa analīzē iespējamās trīs pieejas: biogēnētiskā (sociobioloģija, sociālais darvinisms*), psihoģenētiskā** un socioģenētiskā*** pieeja. Šeit aplūkosim pēdējo kā vairāk atbilstošu tieši sociālās psiholoģijas uzdevumiem. Socioģenētiskā pieeja [11] uztver cilvēku no viņa sociālās programmas veidošanās un attīstības likumsakarību viedokļa. Šajā pieejā tiek akcentēti sociālie faktori kā personības attīstības determinanti, indivīda sociālās programmas veidotāji, cilvēka sociālās uzvedības matricēs noteicēji.

Socioģenētiskā pieeja neizbēgami ietver arī cilvēka psihiskās attīstības izpēti, jo sociālā programma veidojas uz psihisko un galvenokārt apziņas procesu bāzes. Sociālā programma var rasties un attīstīties tāpēc, ka cilvēkiem atšķirībā no dzīvniekiem ir otrā signālu sistēma – valoda. Valoda – zīmju, simbolu un nozīmju sistēma – ir objektīva forma, ar kuras palīdzību cilvēks uzkrāj, saglabā un nodod jaunajām paaudzēm sociālo pieredzi. Zīmes un simboli apzīmē un aizstāj reālos objektus cilvēku komunikācijā. Zīmes un to nozīmes cilvēki apgūst audzināšanas un izglītošanas procesā. Vienas sabiedrības locekļi izmanto apmēram vienādu zīmju un nozīmju sistēmu, kas padara iespējamu saprašanos viņu starpā.

* Sociālais darvinisms – socioloģijas skola, kas Č. Darvina atklātos bioloģiskos dabiskās izlases principus ekstrapolē uz sabiedrības dzīvi, uzskatot, ka arī sabiedrībā notiek cīņa par eksistenci, kurā uzvar spēcīgākie un labāk adaptētie indivīdi.

** Psihoģenētiskā pieeja aplūko personības attīstību no psihisko procesu attīstības likumsakarību viedokļa (Piažē, Ēriksons, Merlīns).

*** Socioģenētiskās pieejas izklāstā autore izmanto Maskavas Valsts universitātes sociologa, docenta V. Verhovina lekciju materiālu (nepublicēts).

Uz mūsdienu sociogēnētisko pieeju dzīves (un socializācijas) stadiju noteikšanā iesaistīti ir atstājuši Ēriksona koncepcija, taču pastāv atšķirības gan hronoloģisko robežu, gan nosaukumu un satura ziņā. Arī šajā pieejā socializācijas procesā tiek izdalītas 8 stadijas:

- 1) pirmslomu stadija (līdz 3 gadu vecumam);
- 2) lomu un statusu uzspiešanas stadija (3–5 gadi);
- 3) spēļu repertuāra stadija (5–7 gadi);
- 4) lomu un statusu institucionalizācijas sākuma stadija (7–16 gadi);
- 5) dzīves ceļa vektora meklēšanas un sākotnējās izvēles stadija (16–18 gadi);
- 6) bāziskās sociāli ekonomiskās institucionalizācijas stadija (18–25±5 gadi);
- 7) galīgās sociāli ekonomiskās institucionalizācijas stadija (25–50±5 gadi);
- 8) lomu un statusu relaksācijas stadija (pēc 50±5 gadu vecuma).

Aplūkosim nedaudz sīkāk katru stadiju, lai redzētu, kā pakāpeniski veidojas un bagātinās indivīda sociālā programma un uz tās pamata diferencējas indivīda sociālās uzvedības formas.

1. Pirmslomu stadija

Šajā stadijā veidojas indivīda psiholoģiskā matrice. Bērns apgūst bāziskās sociālās zīmes, simbolus, sociālās uzvedības paņēmienus un formas, primārās sociālās normas. Galvenie socializētāji šajā stadijā ir bērna vecāki vai personas, kas tos aizstāj. Tieši viņi rada koordinātes bērna uzvedībai laikā un telpā (dienas režīms), kā arī nosaka uzvedības sociālos parametrus, ko drīkst, ko ne, kas ir labi un kas ir slikti. Sociālā apmācība notiek netīši, bērnam atdarinot pieaugušos.

2. Lomu un statusu uzspiešanas stadija

Šajā stadijā bērns pilnībā apgūst ģimenes saskarsmes areālu, viņam veidojas pirmā referentā grupa, grupa, uz kuras normām un vērtībām viņš orientē savu uzvedību, – "savējie". Palielinās bērnam pazīstamo simbolu, zīmju un nozīmju kopums, uzvedība kļūst daudzveidīgāka, uzvedības tehnoloģiju kopums pieaug. Sāk veidoties pasaules aina. Parādās uzvedības un saskarsmes stereotipi. Rodas vajadzība atdarināt apkārtējos pieaugušos. Attīstās apzinātas atbildības, sociālās salīdzināšanas, sociālās apmaiņas (es tev – tu man) vienkāršākās formas un iemaņas.

3. Spēļu repertuāra stadija

Šo stadiju var saukt arī par lomu repertuāra stadiju. Bērns autonomizējas. Cenšas paplašināt savu saskarsmes areālu, rodas apzināta vajadzība pēc saskarsmes ar vienaudžiem. Bērna uzvedībai raksturīgi divi repertuāri – spēļu repertuārs un vecāku uzspiestas uzvedības formas, kuru starpā nereti pastāv pretrunas. Nozīmīgākā vieta bērna socializācijā šajā vecuma posmā ir spēlei. Kā saka latviešu psiholoģe Anita Vecgrāve [12], "spēle ir atslēga, ar kuru apgūst pasauli". Sākumā spēle ir pieaugušo darbības primitīva atdarināšana, taču, bērnam augot, viņa bērībā 6–7 gadu vecumā tā pilnveidojas līdz sižetiskai lomu rotaļai. Spēle pēc noteikumiem, uzsver psiholoģe, ir galvenais bērna personības formēšanas rīks pirmsskolas vecumā, jo jau pats spēles prieks ir pietiekams dzinulis, lai bērns mācītos sevi kontrolēt, mācītos pārvarēt savas acumirkļa vēlmes, lai paskatītos uz situāciju arī no otra cilvēka viedokļa. Spēle ir bērības valoda. Bērni spēlējas, lai apgūtu dzīvei nepieciešamās lomas, lai mācītos analizēt savu darbību un sadarboties ar citiem cilvēkiem. Teorētiski to iemācīties bērna vecumā nav iespējams, taisnākais un pareizākais ceļš uz to ved caur lomu rotaļu.

Spēļu repertuāra stadijā paplašinās bērna referento grupu diapazons (kaimiņi, draugi), veidojas savs draugu pulciņš. Parā-

dās sociālās uzvedības jauna kvalitāte – izvēlīguma fenomens, bērns jau pats izvēlas, ko gērbt mugurā, kādas spēles spēlēt un ar ko draudzēties.

4. Lomu un statusu institucionalizācijas sākuma stadija

Šī stadija aptver skolas gadus. Bērns iegūst jaunu sociālu statusu – skolēns. Vadošā darbība viņa dzīvē kļūst mācīšanās, kas ir saistīta ar pieaugušo mērķtiecīgi organizētu sociālās pieredzes apgūšanu. Skolā indivīds saskaras ar vēlamā, nepieciešamā (obligātā) un uzspiestā sfērām un apjēdz to atšķirības. Skolēns realizē formalizētas un laikā un telpā fiksētas normatīvi uzdotas uzvedības formas (stundu saraksts, priekšmetu un skolotāju maiņa, kabinetu sistēma, skolas dežūras un pašapkalpošanās utt.). Personību ietekmē sociālās kontroles institūtu darbība, skolēnam tiek uzlikta atbildība par viņa rīcību. Skolas laikā bērns kļūst par sociālās alternācijas subjektu (izvēlas savu rīcību no daudziem iespējamajiem variantiem), mācās pieņemt patstāvīgus lēmumus un uzņemties atbildību par tiem. Skolas laikā cilvēks sāk pa īstam dzīvot plašā sociālā kontekstā, apgūstot jaunu saskarsmes areālu, balstot savu uzvedību ne vairs tikai uz ģimenes, bet arī citu referento personu (skolotāju, vienaudžu) autoritāti un norādījumiem. Skolas gados aktīvi veidojas bērna un pusaudža pašapziņa un pašizziņa, cilvēks apgūst ar vecumposmu un dzimumu saistītās sociālās lomas, konkrētajai sabiedrībai raksturīgās sociālās normas un vērtības, sāk veidot pasaules uzskatu. Beidzot deviņgadīgo skolu, pusaudzis konstitūcijas kā pilsonis un iegūst bāzisko dzīvei un darbam nepieciešamo izglītību, kā arī saskarsmes iemaņas.

5. Dzīves ceļa vektora meklēšanas un sākotnējās izvēles stadija

Agrās jaunības, profesionālās un morālās pašnoteikšanās laiks. Indivīds, no vienas puses, apzinās sevi kā noteikta sociuma (šķiras, slāņa, nācijas, valsts) pārstāvi, identificē sevi ar apkār-

tējiem; no otras puses, apzinās sevi kā unikālu personību un izvēlas tieši sev atbilstošu vietu sabiedrības sociālās stratifikācijas (statusu un lomu) sistēmā. Cilvēks jūt sociālo ietekmi, kas prasa no viņa šo pašnoteikšanos, pāreju no bērnības uz pieaugušo dzīvi, kas ir saistīta ar divu galveno uzdevumu veikšanu – atrast darbu un nodibināt savu ģimeni [13]. Kā atzīmē Ēriksons, kura jaunības koncepcija ir vadošā psiholoģijā, agrā jaunība ir neatkarības iekarošanas un jaunās identitātes atrašanas laiks. Lai kļūtu par pieaugušu, jauniešiem ir "jāizrauj saknes" no vecāku ģimenes – no atkarīga, emocionāli vecākiem "piederīga" cilvēka jāpārņem par personību, kas spējīga dzīvot patstāvīgi un veidot savu ģimeni, kurā emocionālās saites būs ne mazāk ciešas. Jaunība ir emocionāli piesātināts un psiholoģiski ļoti grūts etaps cilvēka dzīvē, ko visai bieži pavada sociāli konflikti un lomu konfrontācijas. Personīgā sociālā pieredze ir neliela, tāpēc, lai kļūtu par relatīvi stabilu personību, jauniešiem cenšas konfrontēt un vienlaikus integrēt ģimenē, skolā, ārpusskolas nodarbēs un draugu pulkā iegūtās atziņas, apdomāt savas dzīves scenāriju. Individīda kraso aiziešanu no sociālās aprūpes sfēras ģimenē un skolā (cilvēks vairs negrib, ka viņam diktē, saka priekšā, ko un kā darīt) pavada vērtību un normu haoss, kurā jauniešiem mēģina atrast ceļu ar savu draugu un vienaudžu palīdzību, risinot bezgalīgas sarunas par satraucošajiem tematiem. Būtiska šī socializācijas etapa iezīme ir negatīvisms – visu veco autoritāšu (vecāku, skolotāju u. c.) noliegšana, kategorisms vērtējumos un rīcībā, jaunības maksimālisms, sociālās uzvedības neelastība. Šādas uzvedības iezīmes ir cēlonis konfliktiem ar vecākiem, kuri mēģina saglabāt kontroli pār savu bērnu uzvedību. Autores pētījumā (1994. g.) 55 studenti no 198, kas tika apsekoti, par savas dzīves nozīmīgākajiem konfliktiem nosauca konfliktu ar vecākiem (vai arī vienu no tiem), kuru izraisījusi vecāku nevēlēšanās rēķināties ar indivīda tiesībām uz personīgo un profesionālo pašnoteikšanos (29 cilv.) vai arī ar tādu pašnoteikšanās aspektu kā personības tiesības uz neatkarību, patstāvīgiem lēmumiem, draugu un

mīļoto izvēli (26 cilv.). Studenti atzinās, ka raksturīgākā taktika abām pusēm šajās konflikta situācijās ir bijusi atklāta vai slēpta konfrontācija, tieksme visiem līdzekļiem piespiest oponentu padoties.

Agrās jaunības etapā veidojas personības galvenie sociokulturālā profila komponenti – personības virzība uz kādām sociālajām vērtībām (profesionālie sasniegumi, vara, materiālais komforts, intīmā saskarsme utt.), pasaules uzskats, individuālais dzīves stils [14], morālais veidols, nacionālā pašapziņa.

Personības pašnoteikšanās tipi var būt dažādi [10, 13].

1. Ģimeniskais – "pa mātes vai tēva pēdām". Tā veidojas profesionālās dinastijas (ārstu, aktieru u. c.).

2. Pasīvais – "apstākļi izvēlas cilvēku". Pašnoteikšanās ir objektīvu apstākļu uzspiesta. Piemēram, meitene nevar turpināt mācības augstskolā ģimenes slikto materiālo apstākļu dēļ un ir spiesta meklēt darbu.

3. Spontānais – ar "mēģinājumu un kļūdu metodes" palīdzību. Šāds pašnoteikšanās tips realizējas tad, kad ģimenes un citu sociālo institūtu ietekme uz jaunieti ir vāja. Šis variants korelē ar zemu pašapzināšanās līmeni, kad cilvēks vienkārši izmēģina dažādas lomas un profesijas, meklējot sev piemērotāko, kuru ne vienmēr atrod. Pašnoteikšanās var arī nenotikt, jo tas prasa spēku, laiku, iedziļināšanos sevī, sabiedrības vajadzību izpratni. Par tādu cilvēku latvieši saka: "Deviņi amati, desmitais – bads".

4. Orientācija uz "supervērtīgām idejām", kas personībā ir "ieliktas" vai arī pašas izfantazētas, bet kuru realizācijai nav objektīva pamata. Piemēram, māte nekļuva par slavenu operdziedātāju, meitai jāklūst. Vai arī – zēns no bērnības sapņo par aviāciju, bet viņa veselības stāvoklis neatbilst lidotāju skolas prasībām.

5. Agri parādījušos spēju attīstība. Ar šo pašnoteikšanās tipu saistītas "radošās karjeras" – mākslinieka, sportista, zinātnieka matemātiķa karjeras.

6. Referentais variants. Pašnoteikšanās notiek pēc referento personu vai grupu uzvedības šablona. Piemēram, labākā draudzene nolēmusi studēt vadības zinātni, studēšu arī es. Vai arī – patlaban modē business, iešu arī es uz biznesa skolu.

7. Pašreferences variants – jauniešs apzināti izvēlas sava turpmākā dzīves ceļa vektoru (virzību), apsverot savas intereses un reālās iespējas.

6. Bāziskās sociāli ekonomiskās institucionalizācijas stadija

Tas ir laiks, kurā cilvēks no pārdomām un pieaugušā dzīves projektēšanas pāriet uz sava projekta praktisku realizēšanu. Iestājoties darbā un pildot darbinieka funkcijas, cilvēks ātri kļūst pieaudzis. Sākas tā saucamais "jādara" posms cilvēka dzīvē, kad jādara tas, ko gaida sabiedrība. Kā raksta psihoterapeits Juris Batņa, "sievietei jāapgūst profesija, jāapprecas, jādzemdē bērni, no vīrieša tradicionāli tiek gaidīta veiksmīga karjera" [15]. Šajā stadijā cilvēks samērā viennozīmīgi izvēlas dzīves un profesionālo ceļu, profesionālās socializācijas sfēru un ģimenes partneri. Sākas "sociālā kristalizācija" – personība saaug cieši ar kādu sociālo vidi, no nejauša elementa šajā vidē kļūst par nepieciešamu. Beidzas sociālā indivīda pilsoniskā konstitūšanās, cilvēks kļūst par rīcībspējīgu subjektu, iegūst tiesības, pienākumus un uzņemas atbildību sabiedrības priekšā. Beidzas cilvēka vērtību un sociālo dispozīciju sistēmu veidošanās. Personība iegūst stabilu sociokulturālo profilu. Veidojas dzīves koncepcija. Šī dzīves posma beigās notiek reāla funkcionālo, profesionālo spēju aprobācija (pārbaude), dzīves un profesionālās pieredzes un pat izveidojušās dzīves koncepcijas aprobācija. Pēc tās indivīds vai nu paliek pie tā, kas ir, uzkrātās atziņas nostiprinot un projicējot uz nākotni, vai arī pārskata savu dzīvi un veido jaunu tās projektu, ja aktuālā situācija neapmierina. Kā uzskata K. Muzdibajevs, visvairāk neapmierināti ar savu dzīvi ir cilvēki, kuri jaunāki par 25 gadiem, kas acīmredzot ir saistīts ar grūtībām, kas pavada ielešanu pieaugušo dzīvē. Apmierinātības kritērijs ir personības darba un ģimenes dzīves veidošanās [16].

Šai stadijai raksturīgs tas, ka cilvēkam veidojas pilns sociālo lomju un statusu repertuārs. Cilvēkam vēl ir laika rezerve, lai pārskatītu savu dzīves situāciju, ja kāda no lomām vai statusiem neapmierina, ja profesionālā vai ģimenes partnera izvēle izdarīta nepareizi.

7. Galīgās sociāli ekonomiskās institucionalizācijas stadija

Šī ir maksimālo dzīves un profesionālo sasniegumu stadija. Lielākā daļa cilvēku ir izdarījuši galīgo sava dzīves ceļa izvēli visās sabiedrības dzīves sfērās. Cilvēks kļūst par stabilu elementu noteiktā sociālajā vidē, par sociāli nobriedušu individu, kas orientējas sociālajā situācijā, ir kompetents, varošs un darošs. Top pieredzējis cilvēks, kuram ir izveidojies balanss starp pretenzijām un iespējām (starp "gribu un varu"). Tāds cilvēks ir sabiedrības galvenais sociālais resurss, kura darbība nodrošina sabiedrības stabilitāti, funkcionēšanu un attīstību. Cilvēks ir dziļi iesaņķojies sociālajā vidē, "apaudzis" ar noteiktiem pienākumiem un atbildību, ar viņu cieši saistītas apkārtējo gaidas un cerības. Personība dzīvo plašā sociālajā kontekstā – ģimenē, darba sfērā, sabiedrībā, "saaug" ar savu sociālo vidi, iegūst noteiktu dzīves veidu. Sociologs V. Verhovins [17] uzskata, ka konkrētā cilvēka dzīvesveidā, viņa dzīves darbībā un sociālās uzvedības formās atspoguļojas:

1) sabiedrībā valdošais dzīvesveids, kas izpaužas personības dzīvesveida materiālajos, ekonomiskajos, mērķa izvēles un aksioloģiski normatīvajos komponentos;

2) konkrētās sociālās grupas, pie kuras pieder indivīds, dzīvesveida iezīmes (piemēram, pilsētnieka vai laucinieka dzīvesveids, ogļrača vai mākslinieka dzīvesveids);

3) unikālās, specifiskās, konkrētās personības dzīves situācijas iezīmes (piemēram, atraitnis ar maziem bērniem, bezbērnu šķirtene u. tml.).

Šajā dzīves stadijā, īpaši tuvāk pusmūža gadiem, cilvēkam izveidojas noturīgs reālu priekšstatu, zināšanu, vērtību, normu,

izvirzīto profesionālo un citu dzīves mērķu sasniegšanas metožu modelis. Cilvēks prot prognozēt, kādas būs sekas konkrētai rīcībai, uzvedībai noteiktā situācijā, savos nodomos ņem vērā iespējamo atgriezenisko saiti. Tas viss piešķir indivīdam augstu darbības rezultativitāti, apkārtējie uz viņu paļaujas, ar viņu rēķinās. Cilvēkam normālas attīstības gadījumā izveidojas pietiekami augsts sociālās un profesionālās pašapziņas līmenis, kas ir pamats tam, lai veidotu pašam savu sociālās uzvedības līniju un realizētu to dzīvē. Šajā vecuma posmā dominē nepieciešamība mērķtiecīgi izmantot savas funkcionālās spējas, personības un profesionālo potenciālu aktuālāko, būtiskāko, nozīmīgāko sociālās un darba dzīves problēmu un uzdevumu atrisināšanai. Cilvēkam raksturīga vajadzība realizēt sevi kā personībai, speciālistam, viņam jārod dzīves papildījums un jēga, jāaudzina bērni, jāizdara kaut kas labs savai zemei un cilvēcei.

Šajā vecuma grupā, protams, ir dažādi cilvēki, kuri atšķiras ar savu dzīves ceļa vektoru. Iespējami šādi dzīves ceļa vektori (tipi).

1. Konformais – personības pilnīga integrācija ar sociālo vidi. Cilvēks pilnībā pieņem savas sociālās vides prasības, vērtības, normas un attīstās tās ietvaros. Domājams, lielākajai daļai katras konkrētās sabiedrības locekļu raksturīgs šis dzīves ceļa tips.

2. Konfliktējoši pasīvais. Raksturīgs daļējs vai pilnīgs identifikācijas trūkums ar apkārtējo sociālo vidi. Cilvēks konfrontē ar vidi, nepieņem tās prasības un normas, dzīvesveidu, taču nav spējīgs tajā ko reālu mainīt. Cēloņi var būt dažādi:

– personības psihiskā nestabilitāte (šizoīdās personības, prožektoristi, akcentuētie raksturi);

– funkcionālo spēju trūkums vai to vāja attīstība (zems intelekts, vāja enerģētiskā aktivitāte, nepietiekams gribas potenciāls);

– personības un sociuma vērtību disonanse (piemēram, dziļi reliģiozs cilvēks ateistiskā vidē).

Šī tipa dzīves ceļa fināls parasti ir zems personīgais un minimāls profesionālais statuss, autisms (cilvēks ieraujas sevī vai vienkārši degradējas).

3. Konfliktējoši aktīvais jeb pasionārais (Ļ. Gumiļova termins). Šāds dzīves ceļa tips raksturīgs cilvēkiem, kuru uzvedības, rīcības impulss pārsniedz pašsaglabāšanās instinkta impulsa lielumu. Tie ir konfliktējošie aktīvie indivīdi, kuri konfrontē ar apkārtējo sociālo vidi, tradicionālo dzīvesveidu un tā normām. Tie ir patstāvīgi domājoši cilvēki ar bagātu personības potenciālu un augstu pašrealizācijas vajadzību, inovatori, līderi, izgudrotāji, visa jaunā aizsācēji sabiedrībā. Daži sociologi uzskata, ka sabiedrībā šādu cilvēku nav vairāk par 2–3 procentiem.

4. Pasīvi inerciālais. Šis dzīves ceļa tips raksturīgs cilvēkiem ar nelielām ambīcijām un zemu pretenziju līmeni. Šie indivīdi savā sociālajā uzvedībā orientējas uz pagātņi, tradīciju un cenšas neko nemainīt tajā. Parasti pasīvi pakļaujas apstākļiem. Viņu dzīves ceļš ir vienveidīgs un notikumiem nabadzīgs. Šie cilvēki veido pašu konservatīvāko slāni katrā sabiedrībā.

8. Lomu un statusu relaksācijas stadija

Sociālajā psiholoģijā pastāv divi viedokļi par personības attīstību. Daži zinātnieki (piemēram, Ēriksons) uzskata, ka personības socializācija un attīstība turpinās līdz mūža galam, līdz pēdējam elpas vilcienam. Citi (piemēram, Verhovins, Kons) domā, ka šajā vecumposmā notiek personības **desocializācija**, realizējas tāds socializācijas variants, kuru raksturo personības lietišķās, dzīves un funkcionālās aktivitātes pazemināšanās. Cilvēka lomu un statusu repertuārs vienkāršojas, viņš pamazām aiziet no sociālās stratifikācijas sistēmas, zūdot darba spējām. Cilvēku kognitīvie procesi ar retiem izņēmumiem kļūst rigīdi, krītas pašvērtējums. Kā atzīst Igors Kons, vecumā ir maz prieka. Novecojot cilvēks ir spiests novērot,

kā aiziet no dzīves viņa vienaudži un pierastais dzīves stils, pasaule kļūst viņam arvien mazāk saprotama, cilvēki sveši un pats viņš sev reizēm liekas nepiederīgs [11]. Vecumā cilvēki arvien mazāk uzmanības pievērš savai ārienei, daudz vairāk pašsajūtai un veselībai. Novecojošiem cilvēkiem par vienu no galvenajiem uzvedības motīviem kļūst vēlme apliecināt un nodot jaunajām paaudzēm uzkrāto dzīves un profesionālo pieredzi. Tāpēc vecie tā mīl pamācīt jaunos. Šajā pieredzē neapšaubāmi ir pozitīvais potenciāls, kura apgūšana rada saiti starp paaudzēm un pēctecību sabiedrības attīstībā, taču šī pieredze satur arī konservatīvas tradīcijas un uzskatus, kas bremzē jauno paaudžu tieksmi pēc novācijām.

Atkarībā no iepriekšējā dzīves ceļa vektora, personības īpatnībām iespējami vairāki novecošanas un vecuma tipi.

1. Cilvēki ar progresīvi pazeminājošos enerģētisko aktivitāti un darba spējām, vāju veselību, kuri samērā ātri aiziet no sociāli aktīvās dzīves sfēras, atsakās no atbildīgām lomām un statusiem, kas saistīti ar darbu, vadību un nozīmīgu lēmumu pieņemšanu.

2. Cilvēki ar relatīvi stabilu psihofizioloģisko un funkcionālo potenciālu, dziļi integrēti profesionālajā un sociālajā dzīvē. Bieži strādā vēl pēc pensijas vecuma sasniegšanas, ir ieredzēti darba kolektīvā un ģimenē. Uzstājas kā darba kolektīva un ģimenisko tradīciju un normu paudēji, viņiem raksturīga arī autoritāte darba kolektīvā un ģimenē.

3. Trešo grupu veido internāli – pasionārā tipa personības, kuri arī vecumā saglabā augstas darba un rīcībspējas, radošo un intelektuālo potenciālu, ieņem vadošus posteņus politikā, zinātnē, administrācijā. Viņiem raksturīga aktīva dzīves pozīcija, interese par notiekošo gan tuvākā apkārtnē, gan valstī un aiz tās robežām. Viņi pieņem svarīgus lēmumus un uzņemas atbildību, ir "atvērti" jaunajam un maksimāli identificē sevi ar darbu. Viņu sociālās uzvedības motīvs arī vecumā paliek maksimāli sasniegumi un pašrealizācija. Internālā tipa personībām parasti ir augsta profesionālā un personīgā autoritāte, skolnieki un sekotāji. Tāda tipa

personība noteikti bija, piemēram, akadēmiķis A. Saharovs. Pasionārā tipa patriarhi ir katras tautas nacionālā bagātība.

PIEAUGUŠO SOCIALIZĀCIJAS ĪPATNĪBAS

Visaktīvāk socializācija norisinās bērnībā un agrīnā jaunībā, taču tā turpinās visu cilvēka mūžu. Brieduma un vecuma gados socializācijai ir sava specifika, kura sociālajā psiholoģijā līdz galam nav vēl apzināta. G. O. Brims nosauc šādas pieaugušo un bērnu socializācijas atšķirības [18]:

1) pieaugušo socializācija izpaužas galvenokārt viņu arējās uzvedības izmaiņās, bērnu socializācija koriģē viņu bāziskās vērtību orientācijas;

2) pieaugušie spēj izvērtēt normas, bērni tikai tās iegaumēt;

3) pieaugušo socializācija paredz sapratni, ka starp "balto" un "melno" atrodas daudzu "pelēkā" nianšu kopa, pastāv "krietni labāk" un "mazāk slikti". Bērnam tas ir grūtāk, jo bērni ir pakļauti vecākiem un spiesti pildīt noteiktos priekšrakstus;

4) pieaugušo socializācija ir virzīta uz to, lai palīdzētu cilvēkam apgūt dažādas iemaņas, bērnu socializācija vērsta galvenokārt uz to, lai veidotos uzvedības motivācija.

Psihologs R. Goulds uzskata, ka pieaugušo socializācija nav bērnu socializācijas turpinājums. Pieaugušo socializācijas būtība ir bērnībā apgūto uzvedības psiholoģisko tendenču pārvarēšana, ja tās izrādās neefektīvas pieaugušo cilvēku dzīvē. Veiksmīga pieaugušo socializācija, apgalvo psihologs, ir saistīta ar to, ka cilvēks pārvar bērnībā iegūtos priekšstatus par autoritāšu visvarenību un to, ka citiem ir par tevi jārūpējas. Rezultāts ir daudz reālistiskāka pasaules uztvere, dogmu un autoritāru viedokļu relativitātes izpratne. Atbrīvojies no bērnības mītiem, cilvēks kļūst daudz brīvāks.

Domu par to, ka bērnībā iegūtās psiholoģiskās traumas un vecāku iemācītās sociālās uzvedības formas ir koriģējamas un pārvaramas, aizstāv arī pazīstamais austriešu psihologs V. Frankls [19],

kurš apgalvo, ka pieauguša cilvēka paša spēkos ir lemt par savu dzīvi un atrast tai jēgu.

Kļūstot pieaudzis, cilvēks arvien aktīvāk iedarbina pašsocializācijas mehānismus, izvirzot sev dzīves mērķus, apzināti papildinot zināšanas, prasmi un māku, kas nepieciešamas to sasniegšanai.

11. RESOCIALIZĀCIJA

Sabiedrība ir sociāls organisms, kurš mainās un attīstās. Cilvēka dzīves laikā notiek lielākas vai mazākas pārmaiņas apkārtējā sociālajā vidē, kurām nepieciešams pielāgoties. Sociālā apmācība, labprātīga vai piespiedu (kā tas ir ar notiesātiem noziedzniekiem), turpinās visu dzīvi. N. Smelzers [18] **ar resocializāciju saprot jaunu vērtību, lomu, iemaņu apgūšanu veco, nepietiekami labi apgūto vai novecojušo vietā.** Pie resocializācijas procesiem amerikāņu sociologs pieskaita gan lasīšanas iemaņu uzlabošanu, gan jaunas profesijas apgūšanu pārkvalifikācijas laikā, gan psihoterapijas kursu, pēc kura cilvēks labāk tiek galā ar savas dzīves problēmām un maina savu sociālo uzvedību.

Sabiedrības attīstībā gadās arī tādas situācijas, kad resocializācijas nepieciešamība skar visus sabiedrības locekļus. Pie šādām situācijām pieder kari, revolūcijas, valstiskās neatkarības iekarošana vai zaudēšana, kas izraisa krasas pārmaiņas visās sabiedrības dzīves sfērās – ekonomikā, politikā, sociālajās attiecībās un kultūrā. Sociālo katastrofu un krasu reformu laikā lielām cilvēku grupām nākas mainīt savu sociālo uzvedību, pakārtoties jaunām formām, pārskatīt savas vērtības un ideālus. Protams, dažādi cilvēki un grupas šai uzspiestajai resocializācijai pakļaujas nevienādi, vieni pieņem (vairākums), citi pasīvi vai aktīvi pretojas.

Globāli resocializācijas procesi patlaban norisinās Latvijas sabiedrībā, kas pēc neatkarības atgūšanas cenšas uzbūvēt

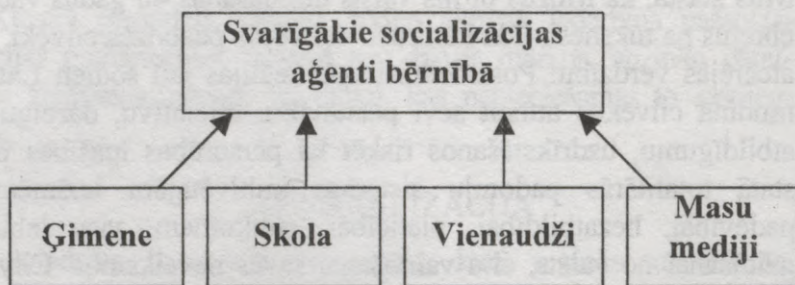
demokrātisku valsti un attīstīt tirgus ekonomiku. Vēlamā jaunā realitāte prasa jauna tipa personības izveidi. Tas nenotiek ātri. Mīts stāsta, ka Mozus pirms valsts dibināšanas 40 gadus vadājis ebrejus pa tuksnesi, līdz izmiruši visi vecās paaudzes cilvēki, kas atcerējās verdzību. Postsociālistiskās reālijas jau šodien Latvijā mudina cilvēkus attīstīt sevī patstāvību, iniciatīvu, darbīgumu, atbildīgumu, uzdrīkstēšanos riskēt kā personības īpašības pretstatā totalitārās padomju sistēmas kultivētajām iezīmēm – padevībai, bezatbildībai, pieticībai, slinkumam, visu labumu gaidīšanai no valsts, citu vainošanai savās neveiksmēs. Cilvēku psiholoģijas pārmaiņas ir grūts un sarežģīts process, emocionāli bieži vien ļoti sāpīgs. Uz resocializācijas prasībām cilvēki savas individualitātes dēļ reaģē dažādi. Ir tādi, kas viegli pielāgojas jaunajai videi, citiem sociālās kārtības maiņa nozīmē gandrīz vai visas iepriekšējās dzīves krahu. Resocializācijas tempus iespaido agrākās socializācijas rezultāti, personības vadošo struktūru rigiditāte vai plastiskums, cilvēka vecums. Parasti, jo vecāks cilvēks, jo grūtāk viņam sevī kaut ko mainīt, atteikties no savas pārliecības, no vecajām vērtībām un normām, pierastajiem uzvedības veidiem. Ne velti zem komunistu karogiem posttotalitārajās zemēs pulcējas tik daudz pensionāru un citu darba un kara veterānu. Šiem cilvēkiem ir grūti pieņemt sabiedrībā notiekošās pārmaiņas, jo citādi nāktos atzīt, ka dzīve nodzīvota veltīgi un nepareizi, ar ko ir gandrīz neiespējami samierināties.

SOCIALIZĀCIJAS AĢENTI UN MEHĀNISMI

Socializācijas aģenti ir sociālie institūti, grupas un personas, kas katrā konkrētā sabiedrībā nodrošina cilvēku socializāciju un resocializāciju. Bērnu un pieaugušo socializācijas aģentu struktūra ir atšķirīga.

Svarīgākie socializācijas aģenti bērnībā ir ģimene, skola, vienaudžu grupa, ar kuru bērns kontaktējas, un masu mediji (sevišķi televīzija). Protams, socializācijas aģentu loma ir arī pirmsskolas un

ārpusskolas bērnu audzināšanas iestādēm, ja bērni tās apmeklē. Sava ietekme var būt arī radiem un kaimiņiem, dzīves vietai.



Ģimene ir primārais socializācijas institūts. Ģimene ir pirmā grupa, kurā cilvēks iesaistās līdz ar savu piedzimšanu. Tieši ģimenē sāk veidoties un attīstīties bērna iekšējā garīgā pasaule un sociālās uzvedības formas. Ģimene kā sabiedrības pamatšūniņa un primārais socializācijas aģents ir unikāla sociāla grupa [20, 21, 22]. Tā ir mazskaitlīga un tās locekļi kontaktējas aci pret aci no dienas dienā, relatīvi noslēgta (tikai fundamentāli notikumi, tādi kā nāve, dzimšana, adopcija, šķiršanās var mainīt tās robežas), daudzfunkcionāla un normatīvi sabiedrībā visvairāk kontrolētā grupa (pakļaujas vairāku paaudžu iedibinātajām normām). A. Harčevs nosauc šādas ģimenes funkcijas [20]:

- pašu cilvēku vajadzības pēc bērniem apmierināšana (reproduktīvā funkcija),

- audzināšanas funkcija – jaunas paaudzes socializācija, kultūras normu, vērtību, tradīciju, uzvedības paraugu tālāk nodošana bērniem,

- saimnieciskā un sadzīvīskā funkcija – bērnu un veco cilvēku aprūpe, veselības uzturēšana, pašapkalpošanās un sadzīves organizācija,

- ekonomiskā funkcija – ģimenes locekļu nodrošināšana ar iztikas līdzekļiem,

- pirmējās sociālās kontroles funkcija – ģimenes locekļu uzvedības un savstarpējo attiecību morālā reglamentācija,

– garīgās saskarsmes funkcija – ģimenes locekļu personību attīstība,

– sociālo statusu piešķiršanas funkcija – izpaužas kā ģimenes hierarhija, kurā katram ģimenes loceklim ir sava vieta, pienākumi un atbildība,

– atpūtas, relaksācijas funkcija – atpūtas, spēku atjaunošanas un dažādu interešu apmierināšanas organizācija,

– emocionālā funkcija – psiholoģiskās aizsardzības un emocionālā atbalsta sniegšana ģimenes locekļiem, to emocionālā un psiholoģiskā stabilizācija.

Pateicoties šīm daudzveidīgajām funkcijām, ko realizē ģimene, bērns veidojas par sociālu indivīdu un personību. Ģimenes ietekme uz bērnu ir fundamentāla, tieši šeit bērns iegūst pirmo un bāzisko sociālo pieredzi, iemācās dzīvot starp cilvēkiem. Amerikāņu sociālpsihologs Č. Kūli (*C. Cooley*) pieskaita ģimeni pie tā sauktajām **primārajām grupām**, tādām, kurās indivīds ir integrēts kā veselums, parāda, izpauž visus savas personības aspektus. Primārās grupas raksturo dziļa intimitāte grupas locekļu attiecībās. Tajās indivīdam parasti ir radīti apstākļi visu viņa personības nianšu un rakstura iezīmju izpausmēm. Šo grupu intīmā realitāte ir indivīda "tuvākā dzīves telpa", kurā indivīds grib būt "viņš pats", tāds, kāds ir. Šeit viņš cer uz sapratni un atbalstu, gaida emocionālo siltumu un simpātijas, ir pārliecināts, ka būs "pieņemtais" un "savējais", lai ko arī sagribētu un izdarītu.

Domājams, ka šī īpašā ģimenes gaisotne ir viens no iemesliem, kas socializāciju ģimenē padara tik iedarbīgu un paliekošu.

Bērnu socializācija vienā ģimenē atšķiras no socializācijas citās ģimenēs, tāpēc ka tās sastāv no atšķirīgām personībām. Bez vispārcilvēciskajām un sociāli tipiskajām konkrētas sabiedrības normām un vērtībām katrā ģimenē pastāv arī specifiskas normas un vērtības, uzvedības etaloni, kuri izriet no pieaugušo ģimenes locekļu personīgās dzīves pieredzes, viņu nacionālās piederības, izglītības, profesijas, statusa sabiedrībā utt. Ja kā piemēru aplūkosim Latvijas

sabiedrību, tad būs spiesti atzīt, ka bērnu audzināšana latviešu un krievu, strādnieku un inteligences, pilsētnieku un laucinieku ģimenēs atšķiras.

Katra bērna socializācijas process pat vienā ģimenē ir unikāls. Pirmkārt, tāpēc, ka katrs bērns piedzimst ar unikālu ģenētisko, morfofizioloģisko, neirodinamisko organizāciju, kas ir bioloģiskais pamats tālākai socializācijai. Iedzimto iezīmju savdabība (piemēram, temperaments) nosaka katra bērna oriģinālu reaģēšanas veidu pat uz vienādiem vecāku audzināšanas paņēmieniem. Otrkārt, laika gaitā attīstās vecāku dzīves pieredze, audzināšanas prakse. Ar pirmo bērnu viņi pieredzes trūkuma dēļ kontaktējas savādāk nekā ar pārējiem saviem bērniem. Būtiskas pārmaiņas vecāku dzīvē arī var novest pie audzināšanas paņēmienu un virzības maiņas. Piemēram, finansiāls bankrots var mudināt vecākus ieaudzināt savos bērnos taupīgumu, strādīgumu, pieticību, kas pārticības gados nelikās aktuāli. Treškārt, vienas ģimenes ietvaros ne tikai pieaugušie, bet arī vecākie bērni iesaistās savu jaunāko brāļu un māsu audzināšanas procesā, kas arī piešķir socializācijai specifiku.

Runājot par socializācijas procesu ģimenē, jāteic, ka ne tikai pieaugušie ģimenes locekļi socializē jaunākos, bet arī bērni vecākus, turklāt visu dzīvi.

Skola. Apmācība skolā nozīmē svarīgu pavērsienu bērnu socializācijā. Skolas gadiem raksturīga jaunu socializācijas aģentu parādīšanās bērnu dzīvē (skolotāji, skolas biedri) un sistemātiska sabiedrības kultūras apguve. Sākot mācīties skolā, bērns iesaistās tā saucamajās **sekundārajās grupās** (Č. Kūli), pie kurām pieder visas sabiedrības organizācijas un formālās apvienības. Sekundārās grupas raksturo tas, ka tajās tiek integrēti tikai atsevišķi personības aspekti, piemēram, funkcionālie, bet nekad ne visi, kā tas ir ģimenē. Šajās grupās vienmēr pastāv pietiekami stingri fiksētas sociālās uzvedības, mijiedarbības normas (piemēram, skolas iekšējās kārtības noteikumi), ar kuriem indivīds ir spiests rēķināties un kuru pārkāpšana draud cilvēkam ne tikai ar morālām sankcijām vien. Protams, arī sekun-

dārajās grupās realizējas interakcija personību līmenī, tomēr funkcionālais aspekts ir noteicošais.

Sākot mācības skolā, bērna dzīve norisinās ne vairs tikai mikrovidē, bet arī makrovidē, plašākā sociālā kontekstā. Skolas, uzskata sociālpsihologi [21, 22], nodrošina "svarīgu socializācijas tiltu" starp ģimeni un nākotnes profesionālo vidi. Skola vairāk nekā ģimene uzsver to vērtību un normu, uzvedības etalonu un spēju nozīmi, kas būs vajadzīgas darba vietā, tādu kā augsts intelekts, izdarīgums, punktualitāte, paškontrolē, spēja sadarboties un sacensties, erudīcija utt. Skola izteiktāk un savā ziņā pilnīgāk gatavo indivīdus pieaugušo dzīvei, stimulējot viņu sociālo un profesionālo pašnoteikšanos.

Vienaudži. Jau pirmsskolas vecumā vienaudžu, draugu un biedru klātbūtne bērna dzīvē kļūst par objektīvu nepieciešamību, vēl izteiktāka šī vajadzība kļūst pusaudža un jaunieša gados, kad draugi bieži vien iemanto lielāku autoritāti nekā skolotāji un vecāki. Vienaudžu grupā augošais indivīds jūtas kā līdzīgs starp līdzīgiem, var sacensties un salīdzināt sevi ar citiem, mērot sevi ar objektīvāku un mazāk traumējošu etalonu, nekā tas būtu tad, ja viņš salīdzinātu sevi ar nobriedušiem un pieredzējušiem vecākiem vai skolotājiem. Vienaudžu grupā psiholoģiski vieglāk ir apspriest "kutelīgos" un "neērtos" jautājumus, kas ir saistīti ar dzimumnobriešanu, seksu, vardarbību, vecāku un skolotāju kompetenci un autoritāti, jo galu galā vienaudžus satrauc tās pašas problēmas. Vienaudžu grupā cilvēki mācās konfliktēt un atrisināt konfliktus daudz maz taisnīgā veidā, jo oponentu "svara kategorijas" ir apmēram vienādas. Draugu atbalstīts, jaunietis uzņemas cīņu par savu patstāvību un neatkarību no vecāku diktāta un kontroles. No vienaudžu vidus nāk tuvākie draugi, kuri uzklausa un saprot, emocionāli atbalsta, jo pasauli uztver līdzīgi. Bērniecībā un jaunībā atrastie draugi bieži paliek vistuvākie draugi visu cilvēka mūžu.

Masu mediji. Masu medijiem, īpaši televīzijai, ir pirmšķirīga loma bērnu socializācijā [18, 23]. Tiem ir milzīga nozīme kultūras vērtību un informācijas izplatīšanā. Bērnu un jauniešu raidījumu

redakcijas uzņemas daudzas ģimenes funkcijas – informē, dod padomu, norāda, kā rīkoties, apspriež "neērtos" jautājumus, māca, iedvesmo, nomierina utt. Daži zinātnieki pat uzskata, ka mūsu dienās televīzijai ir tikpat liela loma bērnu socializācijā kā vecākiem. Šim viedoklim ir zināms pamats, Smelzers savā grāmatā [18] atsaucas uz šādiem socioloģiskajiem datiem. ASV bērni vecumā no 2 līdz 11 gadiem pavada pie televizora vidēji 27,6 stundas nedēļā. Vidusskolas absolvents savā dzīvē jau 15 tūkstošus stundu ir pavadījis pie televizora, citu materiālu vidū noskatījis 350 tūkstošus reklāmas sludinājumu un 18 tūkstošus slepkavības gadījumu. Lai arī visā pasaulē novērojama kultūras vizualizācija, tomēr sociologa dati vieš satraukumu. Bērnu un jauniešu uzvedība arvien vairāk pakļaujas reklāmas diktētajiem stereotipiem, skolotāji sūdzas par to, ka bērni vairs nevēlas lasīt daiļliteratūru, mazāk laika velta saturīgām sarunām un diskusijām. Līdzīgas tendences vērojamas arī Latvijā.

Pieaugušo socializācijas aģenti ir profesionālās un akadēmiskās mācību iestādes, darba kolektīvs, masu mediji, kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas institūcijas, hobiju grupas. Aktīvs socializācijas, un sevišķi resocializācijas, aģents ir pats pieaugušais cilvēks, kas pašsocializējas atbilstoši savai pasaules izpratnei, vajadzībām un interesēm.

8. **Galvenie socializācijas mehānismi** ir imitācija, identifikācija, kauns un vainas apziņa. Savdabīgs socializācijas rezultātu kontroles mehānisms ir salīdzināšana. Pie socializācijas mehānismiem pieder arī apbalvojumi un sodi. **Socializācijas pamatmehānisms ir internalizācija.**

Imitācija ir citu cilvēku (vecāku, radu, draugu utt.) uzvedības formu, modeļu atdarināšana, apzināta kopēšana. Piemēram, puisēns cenšas runāt basā, atdarinot savu tēvu. Meitene, "audzinot" savu lelli, bar viņu tiem pašiem vārdiem, kurus lieto viņas māte, sodot pašu meiteni. Imitētās uzvedības modeļi, ja tie atkārtojas, pamazām kļūst par pierastu uzvedību, uzvedības paradumu.

Identifikācija – savdabīga psiholoģiska "pievienošanās" vecākiem, draugiem, kolēģiem, pārņemot šo cilvēku uzvedības modeļus, normas, vērtības, ideālus, mērķus par savējiem, kā savas iekšējās pasaules sastāvdaļu, kā apzinātu nepieciešamību. Pirmie cilvēki, kuriem bērns psiholoģiski "pievienojas", ir viņa vecāki un citi ģimenes locekļi. Identifikācijas saites ar ģimeni, kurai bērns ir dārgs un neaizstājams, visbiežāk saglabājas visu mūžu, tomēr vēlāk identifikācijas sfēra paplašinās – cilvēks identificē sevi ar vienaudžiem, darba kolektīvu, nāciju, kultūru. Identifikāciju var uzskatīt par vienu no sociālās apmācības veidiem.

Kauns ir nepatīkama emocija, kuru cilvēks pārdzīvo, kad ir pārkāpis kādas pieņemtās vai noteiktās uzvedības normas un "pieķerts nozieguma vietā". Kauns ir personības reakcija uz citu cilvēku soda sankcijām – piezīmi, rājienu, sodu, kuru dēļ cieš pašlepnums, kritas pašvērtējums. Piemēram, kaunu var izjust bērns, kuram vecāki pārmet kaimiņu puikas iekaustīšanu, vai pieaugušais, kurš kolektīvā tiek nosodīts par dotā solījuma neizpildīšanu.

Vaina ir izjūta, kas rodas cilvēka pašpārmetumu, pašnosodišanās dēļ. Vainas izjūta rodas tad, ja cilvēks ir pārkāpis tās uzvedības normas, kuras ir pieņēmis par savējām, ar kurām sevi ir identificējis. Šajā gadījumā soģis ir cilvēka paša sirdsapziņa. Reizēm gadās, ka cilvēks pats sevi soda stiprāk, nekā to būtu darījuši apkārtējie, uzzinājuši par pārkāpumu.

Bieži vien cilvēks vienlaikus pārdzīvo abas nepatīkamās emocijas. Avīzes rakstīja par kādu arābu studentu, kas, pieķerta eksāmenā "špikojot", izlēca pa otrā stāva logu un smagi sakropļoja sevi. Grūti pateikt, kura no emocijām, vai arī abas kopā, lika meitenei izšķirties par tik traģisku soli.

Slavenā amerikāņu etnogrāfe Ruta Benedikta diferencē sabiedrību kultūras atkarībā no tā, kura no emocijām – kauns vai vainas izjūta – ir prevalējošā šo sabiedrību locekļu vairākumam. Ziemeļu zemēs, arī Japānā, tā ir vainas pārdzīvošana. Dienvidu zemēs, arī bijušajā Padomju Savienībā, tā ir kauna emocija. Iespējams, ka ar to

lielā mērā izskaidrojams augstāks noziedzības līmenis Āzijā un Āfrikā, arī bijušās PSRS teritorijās, jo kauna iestāšanās saistās ar atmaskošanu un pieķeršanu, kas ne vienmēr notiek, kamēr ieaudzināta vainas izjūta paredz paškontroles mehānismu darbību, sirdsapziņas klātbūtni. Protams, nevar noliegt, ka sabiedrībā, kurā dominējošā ir kauna emocija, dzīvo arī tādi cilvēki, kuriem raksturīga vainas apziņa kā vadošā, un sabiedrībās, kur valdošā ir vainas izjūta, darbojas tādi indivīdi, par kuriem latvieši saka, ka "viņi kaunu nepazīst". Uzsversim vēlreiz, ka R. Benediktas koncepcijā kultūru atšķirības nosaka tā emocija, kuru normu pārkāpšanas brīžos pārdzīvo vairākums cilvēku.

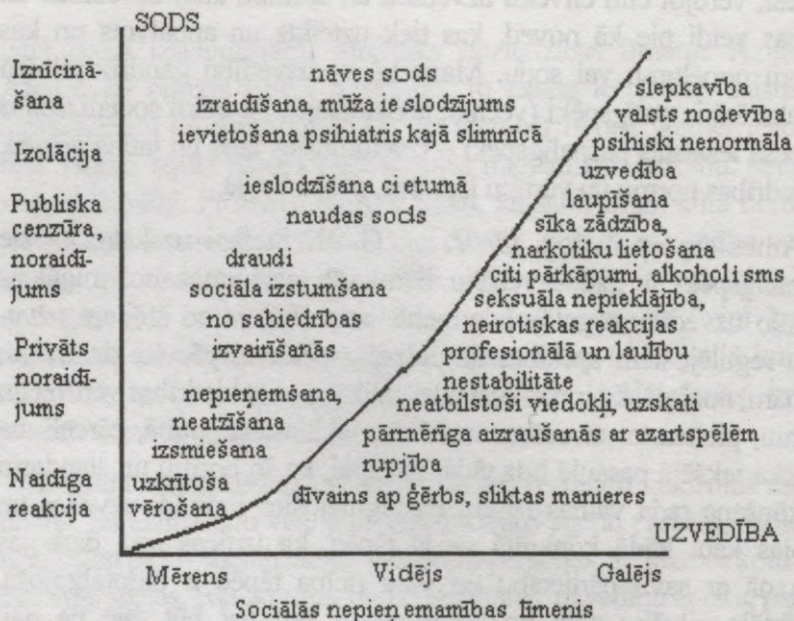
Sociālā salīdzināšana ir socializācijas rezultātu kontroles mehānisms. Salīdzināšanu veic gan socializācijas aģenti (vecāki, skolotāji u. c.), gan pašas socializācijai pakļautās personas, salīdzinot konkrētā indivīda spējas, panākumus, darba rezultātus, uzvedību ar citu, parasti līdzīgu indivīdu spējām un panākumiem, rezultātiem un uzvedību. Salīdzināšanas efekts izpaužas socializācijas un pašsocializācijas procesa pārmaiņās. Piemēram, atpaliekošam skolniekam vecāki algo mājskolotāju, vai arī pieaugušais apgūst kompjūterzinības un mācās svešvalodas, lai kļūtu konkurētspējīgāks darba tirgū. Situācijās, kad salīdzināšanas rezultāti nerunā par labu cilvēkam, bieži sāk darboties psiholoģiskās aizsardzības mehānismi, kuri palīdz samazināt negatīvo spriedzi, – cilvēks pārvērtē savus sociālos sasniegumus, cenšas sevi attaisnot, atsaucas uz neveiksmīgiem apstākļiem, cenšas noniecināt citu cilvēku sasniegumus vai pašas salīdzināšanas nozīmīgumu sev. Ja salīdzināšanas rezultāti ir traumējoši, cilvēks salīdzināšanai izvēlas tādus indivīdus, kuriem dzīvē kļājas vēl sliktāk, tādējādi saglabājot pašcieņu un sirdsmieru [24]. Šajā gadījumā pārmaiņas socializācijas gaitā ir mazākas.

Apbalvojumi un sodi, pēc sociālās apmācības teorijas autoru domām, ir visnozīmīgākie socializācijas mehānismi [21]. Apbalvojumi un sodi ir līdzekļi, ar kuru palīdzību vecāki un citi pieaugušie koriģē bērnu uzvedību. Kā jau minējām iepriekš, apmācība notiek tieši, kad personība pati darbojas un saņem apkārtējo cilvēku vērtējumu, kā arī

netieši, vērojot citu cilvēku uzvedību un secinot, kādi uzvedības un rīcības veidi pie kā noved, kas tiek uzteikts un apbalvots un kas saņem nopēlumu vai sodu. Mazu bērnu uzvedību gandrīz pilnībā nosaka ārējie palīgspēki (vecāki, audzinātāji). Ar laiku socializācijas procesā iesaistās pašpalīgspēki – izveidojusies labā un ļaunā apziņa, sabiedrības normu un vērtību izpratne, paškontrolē.

Amerikāņu psihologi C. V. un G. V. Stefani uzskata, ka šie pašpalīgspēki ir gados vecāku bērnu un pieaugušo nozīmīgākais sociālo uzvedību regulējošais mehānisms. Pāreja no ārējiem uzvedību regulējošiem spēkiem uz pašpalīgspēkiem, pēc šo zinātnieku domām, nozīmē, ka ir notikusi internalizācija – sabiedrības vērtību un normu, pieņemto uzvedības standartu iekļaušana patībā, pārceļšana cilvēka iekšējā pasaulē līdz tādai pakāpei, ka šo normu un standartu pārkāpšana rada vainas izjūtu. Pašregulējošies indivīdi uzvedas un rīkojas kaut kādā konkrētā veidā tāpēc, ka uzticas sev, darbojas saskaņā ar savu pārliecību un viņu rīcība tāpēc ir pašatalgojoša, apkārtējo cilvēku sodi un apbalvojumi šeit var būt, bet tie nav noteicošie cilvēka uzvedības regulācijā.

Imitācija un identifikācija, sociālā salīdzināšana, sodi un apbalvojumi ir tie sociālpsiholoģiskie mehānismi, kuri iedarbina un pastāvīgi uztur internalizācijas kā socializācijas pamatmehānisma darbību. Internalizācijas procesā veidojas cilvēka iekšējā pasaule, konkrētas sabiedrības dzīvei pielāgojies indivīds, kas ir spējīgs izprast sabiedrībā notiekošo, vairāk vai mazāk patstāvīgi lemt un rīkoties. Sociālpsihologi ir pierādījuši [22], ka lielākā daļa cilvēku izrāda noturīgas tendences pakļauties to grupu normām, ietekmei, kurām uzskata sevi par piederīgu, un uzvedas atbilstoši šo grupu locekļu gaidām. Šāda uzvedība grupās un visā sabiedrībā tiek apbalvota, stimulēta ar atzīšanu, pieņemšanu, slavēšanu. Grupu un sabiedrības normu pārkāpšana parasti tiek sodīta. Soda lielums ir atkarīgs no pārkāpuma "lieluma", no konkrētās uzvedības sociālās nepieņemamības līmeņa. Šo sakarību labi ilustrē shēma [21].



Sabiedrība ir ieinteresēta tās normu, vērtību, sociālās uzvedības standartu internalizācijā no tās locekļu puses, jo tādējādi tiek saglabāta un uzturēta sociālā kārtība, nodrošināta sabiedrības normāla funkcionēšana un attīstība. Katrā grupā un sabiedrībā pastāv sodu hierarhija, ar kuru palīdzību cilvēki tiek piespiesti rēķināties ar pastāvošajām normām un vērtībām. Cilvēkiem raksturīgi tiekties pēc apbalvojumiem un izvairīties no sodiem, kuri mazina mūsu pašcieņu, pazemina pašvērtējumu, izraisa nepatīkamas kauna un vainas emocijas, tāpēc notiek sociālā apmācība, cilvēks ielāgo, kādi uzvedības veidi grupā tiek veicināti, kādi nosodīti, ko viņš drīkst un ko nedrīkst atļauties, cik tālu var iet savā rīcībā. Šo ielāgošanu līdz tādai pakāpei, ka pieņemto normu pārkāpums izraisa vainas izjūtu, sauc par sociālo vērtību un normu internalizāciju.

2.§ DZIMUMSOCIALIZĀCIJA

◆ Dzimums, dzimumu lomas, dzimumu stereotipi

◆ Dzimuma apzināšanās un dzimumsocializācijas aģenti

◆ Konkrēti vēsturiskās sabiedrības un etnokultūras ietekme uz dzimumsocializāciju

Svarīga socializācijas procesa sastāvdaļa ir dzimumsocializācija, jo socializācijas procesā veidojas nevis vienkārši cilvēka personība, bet vīrieša vai sievietes personība, kuriem sabiedrības dzīvē ir visai atšķirīgas lomas un statusi. Kā atzīst psiholoģe Ārija Karpova [1], sevis kā noteikta dzimuma apzināšanās notiek personības veidošanās procesā un ir nozīmīga šī procesa daļa. Cilvēka piederību pie noteikta dzimuma nosaka:

1) bioloģiskais dzimums;

2) noteiktas sabiedrības (kultūras) vīriešu un sieviešu lomu īpatnību sistēma;

3) indivīda dzimuma identifikācijas līmenis – pakāpe, kādā viņa apziņā un pašapziņā integrējas (tiek piesavināti un pārstrādāti) divi iepriekšminētie nosacījumi.

Lai vīrietis uzvestos kā vīrietis, un sieviete – kā sieviete, uzsver psiholoģe, par maz ir būt vīrietim vai sievietei anatomiski un fizioloģiski, svarīgi ir centrālās nervu sistēmas līmenī izveidot vīrieša vai sievietes tipa regulāciju.

Lai labāk izprastu indivīda dzimumsocializācijas procesa būtību, noskaidrosim galvenos jēdzienus, ar kuru palīdzību šis process tiek analizēts.

DZIMUMS, DZIMUMU LOMAS, DZIMUMU STEREOTIPI

Dzimums ir bioloģisks fenomens, ko nosaka ģenētiskas dzimumhromosomu atšķirības (vīriešiem XY, sievietēm – XX hromosomas), kas vieniem organismiem liek piedzimt par vīriešiem,

citiem – par sievietēm. Rietumu socioloģiskajā un sociālpsiholoģiskajā literatūrā bioloģisko dzimumu apzīmē ar angļu vārdu *sex*. Lai izceltu to, ka sava dzimuma un ar to saistīto lomu apzināšanās un izpilde ir sociāls process, tiek izmantots termins *gender*. *Gender* ir kultūras produkts, kas ietekmē sociālo interakciju gan individuāli subjektīvajā, gan grupu un visas sabiedrības līmenī, jo pret sievietēm un vīriešiem kā dažādu dzimumu pārstāvjiem jebkuros sociālās sistēmas līmeņos tiek vērstas atšķirīgas prasības un gaidas [2, 3]. Tā kā latviešu valodā nav divu dažādu vārdu šo atšķirību fiksēšanai, mēs izmantosim terminu "dzimums".

Dzimumu lomas ir tie uzvedības veidi, kuri konkrētā sabiedrībā tiek gaidīti no vīrieša un sievietes saskaņā ar viņu bioloģisko dzimumu. Mūsu sabiedrībā no sievietes tradicionāli tiek gaidīts, ka viņa būs laba māte, pašreizējā mājas pavarda sargātāja, vīra palīdzē un emocionālais balsts. No vīrieša tiek gaidīta veiksmīga karjera, ģimenes materiālā nodrošināšana, viņam tiek piešķirta "ģimenes galvas" un "augstākā soģa" loma.

Dzimumu stereotipi ir sabiedrībā plaši izplatīti uzskati par vīriešiem un sievietēm, viņu raksturīgajām iezīmēm, lomām un to izpildes standartiem. Dzimumu stereotipi nostiprina un racionalizē dzimumu lomas sabiedrībā. Reizēm šie stereotipi atbilst patiesībai, bieži ir nepatiesi, sevišķi attiecībā pret neordinārām personām. Taču jebkurā gadījumā šie stereotipi ļoti dziļi sakņojas kultūrā un cilvēki tos apgūst no mazām dienām, tie ir visai noturīgi un plaši pārstāvēti visos iedzīvotāju slāņos. Visplašākā stereotipu grupa ir saistīta ar dzimumu nevienlīdzību, vīrieša pārkumu pār sievieti gan intelektuālajā, gan praktiskajā sfērā, par fizisko nemaz nerunājot. Vīriešiem mūsu sabiedrībā kopumā tiek piedēvētas pozitīvākas īpašības nekā sievietēm. Par tipiska vīrieša iezīmēm tiek uzskatītas agresivitāte, brīvība rīcībā, kompetence, racionālisms, prasme draudzēties un sadarboties, aktivitāte un efektivitāte. Tipiskas sievietes īpašības skaitās pļāpība un emocionalitāte, jūtīgums un sirsnība. Vīrieši tradicionāli skaitās "stiprais", sievietes – "vājais" dzimums. Ar tradicionālajiem dzimumu stereotipiem saistās

aizspriedumi pret sievietēm, kas ieņem vadošus posteņus administrācijā un politikā, arī zinātnē un kultūrā. Kā darbinieces sievietes bieži vien tiek vērtētas zemāk nekā tādas pašas kvalifikācijas darbinieki – vīrieši. Arī tā saucamā dubultā morāle, kura joprojām valda mūsu sabiedrībā seksa jautājumos, lielā mērā sakņojas dzimumu stereotipos.

Kā uzskata sociālpsihologi [4], **dzimumstereotipu galvenā funkcija** ir pastāvošās dzimumu attiecību sistēmas (tai skaitā arī dzimumu nevienlīdzības) saglabāšana un aizsardzība sabiedrībā, jo esošā lietu kārtība piešķir sabiedrībai zināmu stabilitāti, ir pierasta un tāpēc stereotipos tiek attaisnota.

Gan ar dzimumu saistītie stereotipi, gan dzimumu lomas sabiedrībā laika gaitā mainās. Šīs pārmaiņas rada ekonomikas, kultūras un izglītības attīstība sabiedrībā, kā arī pašu sieviešu cīņa par līdztiesību ar vīriešiem. Atgādināsim, ka feminisma kustība radās jau 18. gs. Ziemeļamerikā un Francijā [5]. Un tomēr katrā sabiedrībā pastāv tai raksturīgās dzimumu lomas un ar tām saistītie dzimumu stereotipi. To apgūšana ir dzimumsocializācijas pamatā.

DZIMUMA APZINĀŠANĀS UN DZIMUMSOCIALIZĀCIJAS AĢENTI

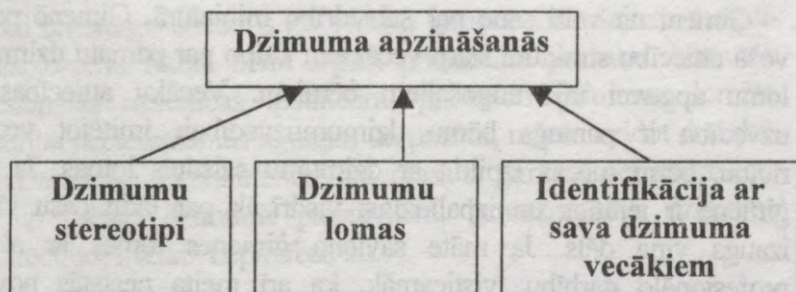
Dzimumsocializācija ietver sava dzimuma apzināšanos un šim dzimumam raksturīgo sociālo lomu apguvi. Z. Freids uzskatīja, ka bērni piedzimst biseksuāli, tātad bez sava dzimuma apziņas. Dzimumapziņu bērnam veido viņa vecāki, ievērojot viņa bioloģisko dzimumu. Lielākajā daļā ģimeņu zēni un meitenes tiek audzināti atšķirīgi, vadoties pēc sabiedrībā izplatītajiem un vecāku pieņemtajiem dzimumu stereotipiem, priekšstatiem par vīriešu un sieviešu lomām un vēlamo uzvedību. Katrā sabiedrībā pastāv savi uzskati par to, kādai ir jābūt "pareizai" vīriešu un sieviešu uzvedībai dažādās dzīves sfērās. Vecāki cenšas audzināt savus bērnus tā, lai viņu uzvedība atbilstu šim sabiedrības dzimumuzvedības standartam, jo atbilstoša uzvedība sekmēs pēcnācēju iekļaušanos

sabiedrības dzīvē, atvieglos kontaktu un attiecību veidošanu ar apkārtējiem cilvēkiem, ļaus viņu lolojumiem justies adekvātiem un laimīgiem. Vecāki zina, ka dzimuma standartam neatbilstoša uzvedība sabiedrībā tiek pelta un nosodīta, un tāpēc cenšas iemācīt bērniem viņu dzimumam atbilstošās lomas spēlēt tā, lai izpildījums atbilstu sabiedrībā valdošajām gaidām. Prātā nāk manas studiju biedrenes tēva – arāba – novēlējums savai meitai, uzsākot studijas Maskavas universitātē: "Ja ļoti vēlies, vari studēt filoloģiju, taču neaizmirsti, ka tu esi musulmane, ēģiptiete un sievietē!"

Dzimuma apzināšanās ir ļoti nozīmīga cilvēka dzīvē, jo dzimums ir statuss, kas nosaka, kādus citus statusus mēs ieņemsim, kāds būs mūsu statusu kopums. Dzimums ietekmē ļoti daudzus cilvēka dzīves aspektus – veselību, attieksmes, draudzības modeļus, profesijas izvēli, pieeju dažādām iespējām un resursiem. Dzimums ietekmē mūsu identitātes veidošanos, personības pašnoteikšanās tipu [6].

Dzimuma apzināšanās notiek pakāpeniski. E. E. Makobijs un K. N. Džeklins [7] uzskata, ka dzimumidentitātes veidošanās procesā var izdalīt trīs līmeņus. Pirmajā attīstības līmenī bērns atklāj, ka eksistē divi dzimumi, un iemācās atšķirt vīriešus no sievietēm. Vēlāk, ap septiņu gadu vecumu, bērni jau stabilāk apzinās dzimumu diferenciaciju, katram dzimumam atbilstošu uzvedību. Otrajā līmenī bērnos attīstās sava dzimuma vērtības izjūta, viņi sāk atdarināt sava dzimuma cilvēkus, īpaši tās uzvedības formas, ar kurām modeļi cenšas panākt, lai viņus apkārtējie pieņem kā attiecīgā dzimuma pārstāvjus. Trešajā līmenī bērni veido dziļas emocionālas saites ar sava dzimuma vecākiem, un šīs emocionālās saites ir noteicošās sekmīgā dzimuma lomu apgūšanas procesā.

Dzimuma apzināšanos nozīmīgi ietekmē sociālā apmācība – dzimumam atbilstošas uzvedības veicināšana ar apbalvojumu un sodu palīdzību, identifikācija ar sava dzimuma vecākiem un pakāpeniska iekļaušanās savam dzimumam raksturīgo sociālo lomu izpildē.



Dzimumsocializācijas aģenti ir bērna ģimene, skola un masu mediji. **Ģimene** ir nozīmīgākais socializācijas aģents arī dzimumsocializācijas sfērā. Tieši ģimenē bērns saņem viņa bioloģiskajam dzimumam pirmo atbilstošu audzināšanu. Daudzi pētnieki uzskata, ka dzimumsocializācija sākas jau ar bērna piedzimšanu, ar to brīdi, kad zēnu ietērpj gaišzilās, bet meiteni – rozā drēbītēs. Atbilstoši sabiedrībā un ģimenē valdošajiem uzskatiem par dzimumuzvedību un lomām, bērni no mazotnes tiek audzināti par vīriešiem un sievietēm. Vienā un tajā pašā ģimenē zēnus un meitenes parasti audzina atšķirīgi. Meiteņu uzvedībā visbiežāk tiek stimulētas tādas iezīmes kā maigums, piekāpīgums, izpalīdzīgums, kautrība, zēnu – aktivitāte, savaldība, racionalitāte, spēja sacensties un konkurēt. Zēni un meitenes parasti tiek iesaistīti dažādos mājas darbos, tādos, kuri ciešāk ir saistīti ar nākamajām dzimumu lomām. Meitenes parasti piedalās ēdiena gatavošanā un trauku mazgāšanā, zēni – remonta un labošanas darbos, mauriņu pļaušanā u. tml. Protams, ģimenes atšķiras cita no citas pēc savas nacionālās piederības, vecāku kultūras un izglītības līmeņa, valdošajiem uzskatiem par dzimumu lomām un uzvedību, tāpēc dzimumsocializācija tajās norisinās atšķirīgi. Mūsu dienās ir ne mazums ģimeņu, kurās arī meitenēm cenšas ieaudzināt tās īpašības, kuras izsenis skaitījās raksturīgas vīriešiem, – racionalitāti, iniciatīvu, sacensības garu, bet zēnos veicina tradicionāli sievišķīgo iezīmju veidošanos – iejūtīgumu, rūpīgumu, emocionalitāti.

Ģimeni ne velti sauc par sabiedrību miniatūrā. Ģimenē pastāvošā attiecību struktūra starp vecākiem kalpo par pamatu dzimumu lomu apguvei tajā augošajiem bērniem. Vecāku attiecības un uzvedība ir paraugs bērnu dzimumuzvedībai; imitējot vecāku rīcību, bērni mācās izpildīt ar dzimumu saistītās lomas. Ja tēvs ģimenē ir iejūtīgs un izpalīdzīgs, visdrīzāk par tādu pašu vīrieti izaugs viņa dēls. Ja māte savieno ģimenes lomas ar aktīvu profesionālo darbību, visticamāk, ka arī meita neatstās novārtā profesionālo karjeru, kad būs izveidojusi savu ģimeni.

Pilnvērtīga dzimumsocializācija notiek tikai labvēlīgā ģimenē, kurā ir abi vecāki, jo tad bērniem ir iespēja iepazīt abu dzimumu lomas. Nepilnā ģimenē, kurā lielākoties ir tikai māte, dzimumapziņas veidošanās ir apgrūtināta. Sevišķi tas sakāms par zēniem, kuri vīrišķīgās uzvedības parauga trūkuma dēļ ir spiesti identificēt sevi ar māti, taču tēva trūkums ietekmē arī meiteņu dzimumsocializāciju – viņas neiegūst pietiekamas zināšanas par pretējo dzimumu, vīrieša dzimumlomām un savam dzimumam neraksturīgu uzvedību. Nākotnē šo zināšanu nepilnība var ietekmēt nepilnā ģimenē augošo bērnu attiecības ar pretējo dzimumu, radīt konfliktus un neveiksmes.

Skola ir nozīmīgs dzimumsocializācijas aģents, jo skolas uzdevums ir sniegt zinātnes un kultūras atziņas par vīrieti un sievieti, viņu attiecībām un lomām sabiedrībā sistematizētā un bērniem un jauniešiem saprotamā veidā, atbilstoši viņu dzimumbriedumam un sociālajai pieredzei. Literatūras un kultūras vēstures stundas, veselības mācība un ģimenes ētika un psiholoģija ir tie priekšmeti, kuri, ja tos māca profesionāli izglītoti un kulturāli cilvēki, sniedz nozīmīgu ieguldījumu bērnu un jauniešu dzimumsocializācijā. No nepilnām ģimenēm nākošie bērni, apgūstot attiecīgos mācību priekšmetus, vērojot pretējā dzimuma skolotāju un vienaudžu uzvedību, papildina savas zināšanas par dzimumu lomām un sabiedrībā valdošajiem uzskatiem. Nelabvēlīgās ģimenēs augošie bērni bieži vien skolā iegūst atziņas, kas nepieciešamas, lai mainītu savus priekšstatus par dzimumu lomām un uzvedību ģimenē, lai

noteikti un stingri atteiktos no vecāku ģimenē valdošajiem uzvedības šabloniem. Skolā bērni iegūst priekšstatu par abu dzimumu profesionālās uzvedības īpatnībām, pilnveido dzimumu lomām sabiedrībā nepieciešamās iemaņas un prasmi, mācās veidot draudzības, sadarbības un konkurences attiecības ar ģimenei nepiederošiem sava un pretējā dzimuma pārstāvjiem, izmantot sava dzimuma priekšrocības, maskēt nepilnības utt.

Masu mediji, kā jau pieminējām, pēc daudzu zinātnieku domām, socializācijas procesā ieņem gandrīz vai tikpat nozīmīgu vietu kā ģimene. Masu medijiem pieder svarīga loma sabiedrībā valdošo dzimumu stereotipu izplatīšanā un uzspiešanā. No otras puses, tieši masu mediji sniedz informāciju par novitātēm dzimumu lomās un attiecībās, sekmē ar dzimumu saistīto sociālo stereotipu maiņu. Šeit izpaužas masu mediju daudzpusība, jo dažādas programmas un temati veltīti atšķirīgām auditorijām.

Tradicionālie dzimumu stereotipi visplašāk parādās reklāmās. Amerikāņu psiholoģe L. Hofmane ir ievērojusi, ka reklāmās visai bieži tieši vai netieši tiek akcentētas dzimumu atšķirības un arhaiski dzimumstereotipi [7]. Reklāmās televīzijā sievietes rokas reti parādās kā kaut ko stingri turošas, vairāk vērojami tikai glāsmaini, viegli pieskārieni; sievietes reti kad ir priekšnieces un sniedz instrukcijas speciālistiem vīriešiem; sarunā vīriešu acis fokusējas uz svarīgiem cilvēkiem, sievietes acis kadrā meklē vīrieti u. tml.

Savukārt daudzās filmās un reportāžās tiek atspoguļota sievietes sabiedriski nozīmīga darbība, parādītas veiksmīgas firmu vadītājas, talantīgas zinātnieces, īsti vīrišķīgu profesiju (policista, jurista, menedžera utt.) pārstāves, kuras veic savus dienesta pienākumus tikpat labi kā vīrieši vai pat labāk. Šādas pārraides atspoguļo sabiedrībā notiekošās pārmaiņas dzimumu lomās un pamazām grauj tradicionālos priekšstatus par vīrišķā un sievišķā dzimuma raksturīgajām iezīmēm un lomām.

Dzimumidentifikācijā liela loma ir arī bērnu un jauniešu **paš-socializācijai**, viņu izvēlei un vajadzībām. Dzimuma apzināšanās

ne vienmēr norit gludi. Vēl nav gluži skaidrs, kāpēc tā notiek, bet visiem zināmi tā saucamā **transseksuālisma** gadījumi, kad cilvēka dzimumapziņa nesakrīt ar viņa bioloģisko dzimumu, **transvestisma** gadījumi, kuri izpaužas cilvēku vēlmē nēsāt abiem dzimumiem raksturīgo apģērbu. Reālais fakts, ka daudzi cilvēki transvestīti iet uz darbu drēbēs, kas atbilst viņu pasēs ierakstītajam bioloģiskajam dzimumam, bet pēc darba pārgērbjas pretējā dzimuma drēbēs, piespieda Ņujorkas metropolitēna darbiniekus izvirzīt prasību, lai šo cilvēku braukšanas kartēs būtu ielīmētas fotogrāfijas sieviešu un vīriešu apģērbā.

Īpaša situācija ir **homoseksuālisms**, kas izpaužas kā seksuāla interese par sava dzimuma indivīdiem. Šie cilvēki apzinās savu dzimumu, bet viņu seksuālā uzvedība ir pretrunā ar tradicionālajiem dzimumstereotipiem, kuri par normālu uzskata vienīgi heteroseksuāli (uz pretējo dzimumu) vērstu orientāciju. Pēc Pasaulē veselības aizsardzības organizācijas datiem, katrā sabiedrībā ir apmēram 5–10% homoseksuālistu. Latvijā tādu varētu būt ap 135 tūkstošiem. Starp citu, no 1990. g. homoseksuālisms pasaulē vairs netiek uzskatīts par slimību. Neskatoties uz to, cilvēkiem ar neskaidru dzimuma apziņu vai homoseksuālu orientāciju dzīve sabiedrībā, kur valda tradicionālie dzimumstereotipi, ir visai grūta, viņi tiek nosodīti, pelti, diskriminēti un pat vajāti. Tas liek šiem cilvēkiem slēpt savas īpatnības no apkārtējiem un apvienoties atbalsta grupās, lai cīnītos par savām tiesībām dzīvot tādu dzīvi, kādu viņi ir izvēlējušies.

Netradicionālai dzimumorientācijai, iespējams, ir ģenētisks pamats, reizēm to sekmē nepareiza audzināšana ģimenē, tomēr visbiežāk tā ir pašsocializācijas rezultāts, personīga izvēle, kura vecākiem ļoti nav pa prātam, jo tie parasti cenšas "iepotēt" saviem bērniem viennozīmīgu dzimumapziņu atbilstoši viņu bioloģiskajam dzimumam un neskaidru vai pretēju rezultātu uztver kā neveiksmi vai pat traģēdiju. Protams, pašsocializācija raksturīga arī pilnvērtīgai identifikācijai ar savu bioloģisko dzimumu, cilvēks aktīvi veido savu personību.

KONKRĒTI VĒSTURISKĀS SABIEDRĪBAS UN ETNOKULTŪRAS IETEKME UZ DZIMUMSOCIALIZĀCIJU

Vēl 19. gs. zinātnieki domāja, ka atšķirības dzimumu lomās un uzvedībā nosaka iedzimtās dzimumu bioloģiskās un psiholoģiskās atšķirības. Lietu kārtība, saskaņā ar kuru vīrietis iet karā un materiāli apgādā savu ģimeni, bet sieviete audzina bērnus un rūpējas par pavardu, šķita mūžīga. Vēlāki kultūras vēsturnieku, etnogrāfu un sociologu pētījumi pierādīja, ka dzimumu lomas un uzvedību nosaka ne tikai bioloģiskie determinanti, bet vēl lielākā mērā konkrētās sabiedrības ekonomiskās un kultūras reālijas, ģimenes lielums un tradīcijas [7, 8]. Ekonomiski mazattīstītās sabiedrībās, kur valdošais ir smags fiziskais darbs, cilvēki nodarbojas ar medībām vai audzē liellopus, kurām raksturīgs klejotāju dzīvesveids, dzimumu lomas atbilst tradicionālajiem standartiem. Sabiedrībās, kuru locekļi dzīvo uz vietas, nodarbojas ar medībām, sīklopu un sakņaugu audzēšanu iztikai, dzimumu lomas nav tik stabilas un noteiktas. Kultūrās, kurām raksturīgas skaitliski lielas ģimenes, sevišķi tajās, kurās izplatīta daudzsieviība, sieviešu un vīriešu lomas ir stingri noteiktas. Ja kāda no sievām nav klāt vai ir slima, cita sieva uzņemas viņas pienākumus, tāpēc vīrietim nav vajadzības apgūt sieviešu dzimumlomu raksturīgo prasmi un iemaņas. Mūsu sabiedrībā, kas sastāv no nelielām ģimenēm, ko galvenokārt veido abi vecāki un viņu bērni, abi laulātie lielākā vai mazākā mērā apgūst partnera dzimumlomu raksturīgo prasmi, lai nepieciešamības gadījumā aizstātu viens otru. Vairākums sieviešu strādā algotu darbu, palīdzot uzturēt ģimeni, vīri piedalās mājas solī un bērnu aprūpē.

Katrā sabiedrībā pastāv savi ar dzimumu lomām saistīti kultūras ideāli un stereotipi, cilvēka bioloģiskais dzimums viennozīmīgi nenosaka cilvēka likteni un viņam lemtās sociālās lomas, konkrētās dzimumlomas vienmēr ir kultūras produkts un socializācijas rezultāts. 1935. g. amerikāņu antropoloģe M. Mida, izdarot pētījumus

Jaungvinejā, atklāja, ka trijās apsekotajās ciltīs vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgas dzimumlomas, turklāt gandrīz vai pretējas. Šis atklājums bija trieciens vecajam uzskatam, kas valdīja sabiedrībā no Ksenofonta laikiem Senajā Grieķijā līdz pat mūsu gadsimta 60. gadiem, kad to teorētiski centās pamatot slavenie amerikāņu sociologi T. Parsons un R. Beilzs, par dzimumlomu bioloģisko nolemību un savstarpējo papildināšanos, vīriešu "instrumentālo" un sieviešu "ekspresīvo" funkciju sabiedrībā [9].

M. Mīda konstatēja [8], ka **arapešu ciltī**, kura tikpat kā nepazīst karu, nodarbojas ar dārzkopību un medībām, kā vīrieši, tā arī sievietes maigi rūpējas par bērniem, saskatot jaunās paaudzes izaudzinašanā galveno savas dzīves jēgu. Terminu "dzemdēt bērnu" šeit attiecina gan uz māti, gan uz bērna tēvu. Arapeši uzskata, ka gan vīriešiem, gan sievietēm piemīt tādas īpašības kā labestība, atsaucība, tieksme sadarboties, rūpēties par mazākiem un vājākiem.

Pavisam cita situācija ir **mundugumoru ciltī**, kas ir mednieki. Šeit vīrieši un sievietes izturas ļoti naidīgi viens pret otru un arī saviem bērniem. Savstarpējo naidīgumu ģimenē izraisa sabiedrībā valdošā laulību tradīcija, saskaņā ar kuru tēvi prec savas meitas, bet mātes – dēlus. Vīrietis var nopirkt sievu, pārdodot savu māsu vai meitu citam vīrietim. Tas atkal rada naidu starp tēvu un dēliem, kā arī brāļu starpā. Mātes savukārt jūt greisirdību pret savām meitām, jo tās ir viņu sāncenses mīlestībā. Grūtniecība vienmēr ir konflikta cēlonis starp vīru un sievu, jo bērna piedzimšana nozīmē sāncensha parādīšanos vienam no laulātajiem. Bērnus jau no mazotnes pierādina pie tā, ka viņus gaida dzīve, kurā būs maz prieka. Zīdaiņus nēsā neērtos, cietos grozos. Tikko bērni sāk staigāt, viņus atstāj savā vaļā. Jau no bērnības cilvēki iegūst negatīvu pieredzi, kura aptumšo visu viņu dzīvi arī tad, kad tie kļūst pieauguši. Tāpat kā arapeši, arī mundugumori nešķiro vīriešus un sievietes pēc personības iezīmēm. Abi dzimumi skaitās vienlīdz cietsirdīgi, greisirdīgi un agresīvi.

Trešā cilts – **tčambuli** – dzīvo ezera krastā un galvenokārt nodarbojas ar zvejniecību. Tāpat kā rietumu tautas, šīs cilts pārstāvji uzskata, ka pastāv atšķirības starp vīriešiem un sievietēm personības iezīmju un temperamenta ziņā, taču tčambuli viedokļi par dzimumu lomām kontrastējoši atšķiras no eiropiešu uzskatiem. Visas lietas šajā ciltī kārtu sievietes – viņas zvejo zivis, auž un nodarbojas ar tirdzniecību. Vīrieši ir aizņemti ar izrotāšanos, priekšnesumiem un svētku ceremoniju apdomāšanu. Tčambuli mītnes sauc par "sieviešu mājām". Tajās dzīvo no divām līdz četrām ģimenēm. Šo ģimeņu sievietes kopā strādā, gatavo ēst un labprāt kontaktējas savā starpā. Vīrieši lielāko laiku daļu pavada savās "rituālu mājās", un viņu starpā valda saspringta neuzticības atmosfēra. Sievietes labsirdīgi izturas pret vīriešiem, taču drīzāk kā pret maziem bērniem, nevis pilntiesīgiem sabiedrības locekļiem.

M. Midas novatoriskais pētījums pierādīja, ka sabiedrība izmanto bioloģiskās dzimumatšķirības sociālo lomu diferenciācijai, bet pašas lomas, to saturu nosaka kultūras ideāli un stereotipi, tradīcijas un paradumi, vēsturiski konkrētās sabiedrības īpatnības.

3.Š PERSONĪBAS STATUSI UN LOMAS

◆ Statusa jēdziens ◆ Svarīgākie personības statusi ◆ Statusa projekcijas un funkcijas ◆ Statusi un lomas ◆ Lomu izpildes sociālpsiholoģiskās koncepcijas: etnometodoloģija, sociālā dramaturģija

STATUSA JĒDZIENS

Personības statusu un lomu koncepcija saista indivīdu (sabiedrības mikrolīmenis) un sociālo struktūru (sabiedrības makrolīmenis), parāda cilvēka sociālās uzvedības atkarību no tās vietas, kuru viņš objektīvi ieņem katrā sabiedrībā pastāvošajā statusu un lomu hierarhijā. Sabiedrības sociālā struktūra noteiktā laika posmā ir relatīvi stabila un sastāv no augstāku un zemāku statusu (pozīciju sabiedriskajās attiecībās) kopuma. Katrā statusā ir ielikta kāda sabiedrībai nepieciešama uzvedības programma (ministra statuss, ekonomista statuss, mātes statuss utt.). Šī programma ir "virsindividuāla", tā ir sabiedrībai vēlamas uzvedības matrice, kurā noteiktas attiecīgo statusu ieņemšo cilvēku tiesības, pienākumi un atbildības pakāpe. Sabiedrība gaida no katra cilvēka viņa statusam atbilstošu uzvedību, pretējā gadījumā cilvēks tiek nosodīts. Kā uzskata krievu psihologs B. G. Ananjevs, personības statusa izpētei ir svarīga nozīme, lai varētu saprast tās sociālās funkcijas – lomas, kas ir statusu dinamiskās projekcijas un kurās realizējas konkrētā sociālā uzvedība, attiecības, ko diktē cilvēka pozīcijas sabiedrībā [1]. Viena no pilnīgākajām statusa teorētiskajām koncepcijām pieder krievu sociologam V. I. Verhovinam, ar kura uzskatiem iepazīsimies sīkāk [2, 3]. Pēc šī autora domām, sociālais statuss ir personības atributīvais jeb būtiskais raksturojums, personības sociālās piederības zīme. Statuss ir "sociāla zīme", kuru indivīds ir apguvis, internalizējis. Kā uzskata Ananjevs, personības statuss ir objektīvs, cilvēks to apzinās daļēji vai pilnībā, ne sevišķi adekvāti vai adekvāti, pasīvi vai

aktīvi (cilvēks vai nu pielāgojas tam, pretojoties un cīnoties ar izveidojušos stāvokli, vai, tieši pretēji, aizstāv to un savas tiesības [1]. Katrā ziņā, uzsver psihologs, statuss paredz cilvēka aktīvu darbošanos šajā struktūrā, cilvēka attieksmi pret savu statusu un tajā ietvertu uzvedības programmu.

Indivīda statuss ļauj regulēt viņa uzvedību. Ja cilvēkam ir statuss, tas nozīmē, ka viņš ir integrēts sabiedrībā un iekļauts sociālās kontroles sistēmā. Tātad indivīda sociālā uzvedība tiek fiksēta, vērtēta un pakļauta sankcijām (apbalvojumiem un sodiem). Ar apbalvojumu un sodu palīdzību sabiedrība koriģē un virza cilvēka uzvedību atbilstoši viņa statusā ietvertajai uzvedības programmai. Jau senie romieši šo patiesību iemanījās izteikt sentencē: "Kas atļauts Jupiteram, nav atļauts vērsim."

Katrs sociālais statuss eksistē tikai attiecībā pret citiem statusiem. Piemēram, priekšnieka statuss atklājas tikai salīdzinājumā ar padotā statusu, mātes statuss – ar bērna statusu. Ne katrs cilvēka raksturojums nozīmē statusu. Piemēram, "tumšmatis" vai "plikgalvis" nav sociālie statusi, jo ar šīm cilvēka iezīmēm nav saistītas apkārtējo cilvēku uzvedības gaidas. Taču tādas īpašības kā aklums vai kurlums var būt sociālie statusi, jo ar šīm invaliditātes izpausmēm ir saistītas noteiktas uzvedības gaidas (bezpaldzība, kompleksi u. c.) [4].

Sociālie statusi iedalās iemantotajos un iegūtajos. **Iemantotie** statusi cilvēkam tiek piešķirti jau no dzimšanas (dzimums, rase, pēc dažu autoru domām, arī etniskā piederība). **Iegūtie** statusi ir paša cilvēka pūļu un enerģijas nopelns (izglītība, profesija, amats u. c.).

Iemantotos statusus cilvēks dzīves laikā parasti nemaina (reti izņēmumi ir, piemēram, dzimuma maiņa transseksuālis-tiem daudzu ķirurģisku operāciju ceļā). Iegūtie statusi ir dinamiskāki, piemēram, paaugstinās cilvēka izglītības līmenis, profesionālā kvalifikācija, amats. Cilvēki dzīves gaitā iegūst statusus gan sabiedrības makro-, gan mikrostruktūrā. Profesija, zinātniskais grāds, amats attiecas uz makrostruktūru, bet tādi iegūtie

statusi kā "laulātais", "saderinātā", "tēvs", "māte" – uz mikrostruktūru. Mikrostruktūras līmenī funkcionē arī tādi iegūtie statusi kā drauga, labvēļa, atbalstītāja, skauģa, ienaidnieka statuss, kas attiecas uz cilvēku savstarpējām sociāli psiholoģiskajām attiecībām.

Īpašs sociālo statusu veids ir tā saucamie **pagaidu statusi** [4]. Pagaidu statusi iedalās **situatīvajos un pārejas statusos**. **Situatīvie statusi** ir pozīcijas, kuras mēs ieņemam, atrodoties kādā konkrētā situācijā. Piemēram, braucot uz darbu autobusā, mēs ieņemam pasažiera statusu, izkāpuši no autobusa, kļūstam par gājējiem. Mūsu pozīcijas autobusā un uz ielas tomēr ir statusi, jo mūsu uzvedību regulē pieņemtie noteikumi. Apkārtējie cilvēki gaida no mums, ka autobusā mēs iegādāsimies biļeti, atdosim vietu veciem cilvēkiem un grūtniecēm, savlaicīgi gatavosimies izkāpšanai; uz ielas no mums prasa ielas šķērsošanas noteikumu, luksofora signālu un gājēju kustības virziena ievērošanu. Gan autobusā, gan uz ielas no mums tiek gaidīta sadzīves un kultūras normu ievērošana. **Pārejas statusi** ir tādi statusi, kurus ieņem cilvēku piespiež sociālā struktūra un sabiedrībā valdošās tradīcijas. Šie statusi ir savdabīgs, laikā ierobežots "tilts", pārejas posms starp diviem stabilākiem statusiem – veco un jauno. Piemēram, "strādnieks uz pārbaudes laiku" var būt pārejas statuss no bezdarbnieka statusa uz pastāvīga darbinieka statusu.

Katram cilvēkam sabiedrībā vienmēr ir vairāki statusi, un ar katru no tiem ir saistīta noteikta sociālās uzvedības programma. Cilvēka sociālā uzvedība vienmēr realizējas daudzdimensiju sociālajā telpā, kurā katrs no statusiem nozīmē vienu dimensiju. Sociāli svarīgāko no cilvēka ieņemamajiem statusiem sauc par personību noteicošo statusu, jo tas nozīmīgi ietekmē visas ar citiem statusiem saistītās indivīda uzvedības formas. Mūsdienu sabiedrībā cilvēka noteicošais statuss parasti ir viņa nodarbošanās.

SVARĪGĀKIE PERSONĪBAS STATUSI

V. Verhovins izdala šādus svarīgākos personības statusus [2, 3].

1. Integrālais statuss nosaka personības kā dzīves subjekta daudzveidīgo uzvedības formu, tās dzīvesveida atbilstību sabiedrībā dominējošajiem uzvedības standartiem un etaloniem, ar kuriem saistītas masveidīgākās, tipiskākās gaidas. Integrālais statuss veidojas no visu statusu sintēzes, kopuma. Pēc šī statusa cilvēku pieskaita "savējiem" vai "svešajiem" konkrētā kultūrā.

2. Dabiskais statuss – tās ir būtiskas un diezgan noturīgas, stabilas personības vecuma un dzimuma iezīmes. Šis statuss atļauj atšķirt cilvēkus pēc tā, pirmkārt, kādā veidā un formā indivīds realizē savu dzīves aktivitāti, otrkārt, pēc dzīvesveida specifiskajām formām, treškārt, pēc tām specifiskajām funkcijām, kuras tiek realizētas dažādās cilvēka dzīves cikla fāzēs.

Mēs jau minējām, ka pret dažādiem dzimumiem un vecumiem sabiedrībā ir vērstas atšķirīgas prasības un gaidas. Atbilstoši pastāvošajiem kultūras stereotipiem sievietes un vīrieša dzīvesveids atšķiras, tāpat atšķiras funkcionālās lomas un dzīves aktivitātes dažādu vecumposmu cilvēkiem. Jaunieši, piemēram, mācās, apgūst profesiju, pusmūža cilvēki pēc maksimālo dzīves sasniegumu perioda pārdzīvo stagnāciju un sociālās aktivitātes pazemināšanos, palēnām gatavojas pensijai.

3. Darbinieka statuss – personības bāziskais statuss, kas atrodas personības integrāla statusa pamatā. Šajā statusā tiek fiksēts cilvēka ražojoši tehnoloģiskais un sociāli ekonomiskais stāvoklis. Protams, darbinieka statuss piemīt tikai tiem cilvēkiem, kuri ir iesaistīti darba attiecībās. Darbinieka statusa tāpēc nav bērniem, mājsaimniecēm un pensionāriem. Darbinieka statuss vienmēr realizējas konkrētā funkciju un lomu priekšrakstu sistēmā, kurus diktē darba organizācija. Darbinieka statuss faktiski ir sintētisks, to veido ar cilvēka profesionālo nodarbošanos saistītu statusu kopa. Cilvēka ražojoši tehnoloģiskais

stāvoklis tiek fiksēts tādos statusos kā profesija un kvalifikācija. **Profesija** ir statuss, kas norāda cilvēka vietu sabiedriskajā darba dalīšanas sistēmā. Ar katru no profesijām sabiedrībā ir saistītas noteiktas gaidas. No jurista, piemēram, tiek gaidīta citāda sociālā uzvedība nekā no operdziedoņa. **Kvalifikācija** ir statuss, kas atspoguļo sabiedriski atzīto un oficiāli fiksēto konkrētā indivīda kompetences pakāpi vai meistarības līmeni. Daudzās strādnieku profesijās kvalifikācija tiek fiksēta kategorijās, piemēram, trešās kategorijas virpotājs vai piektās (augstākās) kategorijas atslēdznieks. Inteliģences profesijās kvalifikācijas rādītāji bieži ir dažādi Goda nosaukumi (Nopelniem bagātais mākslinieks) vai zinātniskie grādi (Habilitētais zinātņu doktors).

Personības pilnvaru rangu cilvēka darba vietā parasti nosaka amats. **Amats** ir statuss, kas norāda cilvēka vietu amatu subordinācijas sistēmā konkrētā darba organizācijā. Piemēram, vecākā grāmatvede vai galvenais tehnologs ir amati. Amats norāda uz indivīda tiesībām, pienākumiem un atbildības pakāpi organizācijā.

Pie darbinieka statusa pieder arī **ekonomiskais** statuss, jo profesionālais darbs lielākajai daļai cilvēku ir galvenais līdzeklis dzīvei nepieciešamo resursu nodrošināšanai. Ekonomiskais statuss, kas izpaužas algā, izpeļņā, parāda, kādā mērā tiek kompensēts cilvēka darba ieguldījums.

Vēl viena darbinieka statusa izpausme ir prestižs. **Prestižs** ir statuss, kuru darbiniekam piešķir kolektīva sabiedriskā doma un kas parādās kā kāda sociālā statusa novērtējums. Katrā darba kolektīvā ir sava prestiža skala, savi etaloni darba vietu un statusu salīdzināšanai. Darba kolektīvā darbinieki tiek vērtēti ne tikai kā personības, bet arī kā noteiktu statusu nesēji. Piemēram, lielā uzņēmumā pamatnozaru strādnieku prestižs parasti ir augstāks par palīgnozarēs strādājošo prestižu. Dekānam fakultātē ir augstāks prestižs nekā ierindas docentam.

Uzsvērsim, ka bāzisko jeb darbinieka statusu cilvēkam piešķir tā darba vieta, kuru viņš aizņem.

4. Temporālais statuss ir personības sociālās pieredzes atribūts, savdabīga pagātnes un nākotnes funkcija cilvēka uzvedībā. Temporālais statuss ir tāds cilvēka funkcionālais stāvoklis, ko nosaka viņa attieksme pret savu pagātņi, uzkrāto pieredzi un nākotnes perspektīvām. Šis statuss fiksē personības sociālās uzvedības visiespējamākās līnijas, stratēģijas un taktikas konkrētajā dzīves cikla stadijā.

Sociālās uzvedības mērķus, virzību cilvēks nosaka, aplēšot jau nodzīvotā laika kvantitāti un kvalitāti un esošos laika un spēku resursus, izvērtējot sasniegto un vēlamo. Apzinot savu temporālo statusu, cilvēks nospriež: "to es vēl varu pagūt" vai arī "tam (piemēram, laulībai, karjerai) es jau esmu par vecu". Arī citi cilvēki, spriežot par mums, bieži ņem vērā mūsu temporālo statusu, par vieniem (parasti jauniem un spēcīgiem) sakot: "viņam vēl viss priekšā", par citiem – "tas jau savu laiku nodzīvojis".

Īpaši jāakcentē, ka viena vecuma cilvēku temporālie statusi var būtiski atšķirties, jo temporālo statusu nosaka ne vien nodzīvoto gadu skaits, bet arī to saturs, uzkrātā pieredze. Vienam četrdesmit gados nav ne profesijas, ne amata, citam – vairākas augstākās izglītības un zinātniskie grādi. Otrā cilvēka temporālais statuss ir nesalīdzināmi augstāks, ja vien ir saglabāta veselība un darba motivācija.

Statuss ir cilvēka sociālās uzvedības galvenais komponents, jo no statusa izriet cilvēka sociālās funkcijas – lomas, ko cilvēks spēlē sabiedrībā. Ja cilvēkam nav statusa (piemēram, vājprātīgajam), viņa uzvedību regulēt nav iespējams. Reālo cilvēka uzvedību nosaka ne tikai svarīgākie, bet visi cilvēka statusi. Piemēram, cilvēka darba uzvedību kā vienu no sociālās uzvedības veidiem nosaka ne tikai viņa darbinieka statuss, bet arī

nacionālais, izglītības, ģimeniskais un tā saucamais sociometriskais statuss.

Sociometriskais (sociāli psiholoģiskais) statuss atspoguļo personības vietu un nozīmīgumu kādā grupā, piemēram, darba grupā. Cilvēks šajā grupā var būt līderis, autoritāte vai arī noraidītais, atstumtais, var būt ideju ģenerators vai nīgrs kritiķis. Tā kā indivīds dzīvo un darbojas grupās, tā pozīcija, kuru viņš ieņem grupas sociālpsiholoģiskajās attiecībās, starppersonu komunikācijas sistēmā nozīmīgi ietekmē cilvēka sociālo uzvedību šajā grupā un var ietekmēt viņa uzvedību arī citās sociālajās situācijās. Piemēram, cilvēks, kura sociometriskais statuss darba kolektīvā ir zems, kuru neuzklausa un ar kuru nerēķinās, var arī ģimenē justies atstumts un nevajadzīgs, vai arī pretēji – ģimenē uzvesties kā despots un tirāns, cenšoties kompensēt pazemojošo stāvokli darba vietā.

STATUSA PROJEKCIJAS UN FUNKCIJAS

Pēc V. Verhovina domām, sociālajam statusam ir trīs dimensijas jeb projekcijas.

Pirmā projekcija – ārējie atribūti. Statuss parādās cilvēku uzvedībā (reālajā un verbālajā), citi cilvēki to var redzēt un dzirdēt. Statusam ir redzami parametri, piemēram, attiecīgs apģērbs, uniforma, matu sakārtojums, briļļu rāmji, greznumlietas. Biznesmenis ģērbjas savādāk nekā mākslinieks, skolotāja – savādāk nekā krāsotāja. Statusu raksturo uzvedības rituāli un ceremonijas, piemēram, "goda atdošana" armijā vai arī pierakstīšanās procedūra uz pieņemšanu pie universitātes rektora. Statusa ārējie atribūti ir sociālās piederības institucionālās zīmes, piemēram, pase, bakalaura diploms vai darba apliecība; kā arī sociālās piederības kulturoloģiskās zīmes, piemēram, garīdznieka krusts, policista formastērps, prostitūtas poza. Sabiedrībā pieņemts, ka cilvēki prezentē sevi apkārtējiem atbilstoši viņu ieņemamajiem

statusiem. Pat tik demokrātiska auditorija kā studenti droši vien smīkņās par profesoru, kurš ieradīsies lasīt lekciju treniņtērpā, bet diplomāts, kura runa būs piebārstīta ar necenzētiem vārdiem, visdrīzāk tiks atsaukts, lai nesarežģītu starpvalstu attiecības.

Otrā ir statusa subjektīvā projekcija jeb indivīda funkcionālais stāvoklis, kurš ir atkarīgs no tā, ko no objektīvajām statusa prasībām cilvēks ir internalizējis, kādas normas, vērtības, nostādnes, uzvedības standartus apguvis. Mēs jau pieminējām, ka cilvēks var integrēties ar savu statusu un var neintegrēties, var lielākā vai mazākā mērā apzināties statusā paredzēto uzvedības programmu. Ārēji šī integrācijas pakāpe parādās sociālā indivīda reālajā un verbālajā uzvedībā. Piemēram, ja ētikas pasniedzējam raksturīgs amorāls dzīvesveids, tas faktiski liecina par dezintegrāciju ar savu profesionālo statusu.

Trešā sociālā statusa projekcija realizējas kā apkārtējo cilvēku gaidas. Jebkurš statuss liek cilvēkiem izpildīt noteiktas lomas, bet katrai lomai ir savas prasības. Apkārtējie cilvēki gaida no indivīda statusam un ar to saistītajai lomai atbilstošu uzvedību. Trešā statusa projekcija ir ļoti svarīga cilvēku savstarpējās mijiedarbības procesos, jo palīdz nodrošināt indivīdu savstarpējo saprašanos, atļauj sadalīt starp cilvēkiem funkcijas un atbildību, sabalansēt vajadzības un intereses. Sociālā sadarbība, bez kuras nav iedomājama sabiedrības normāla funkcionēšana, vienmēr realizējas kā cilvēku statusu un lomu saskaņošanas process. Ja cilvēks ir pilnīgi dezintegrēts ar savu statusu un nav kaut cik apguvis tā prasības, mijiedarbība un kooperācija ar viņu kļūst neiespējama. Piemēram, nav iespējama normāla sadarbība ar ārstu seksuālo maniaku, par kuru rakstīja avīzes. Viņš, pārkāpjot profesionālās ētikas prasības, kuru izpildi no viņa gaidīja sabiedrība, izmantoja savu pacientu nevarīgo stāvokli seksuālai vardarbībai.

Statusam kā cilvēka sociālās uzvedības noteicošajam komponentam ir daudz funkciju. Svarīgākās no tām ir šādas.

1. Regulatīvā funkcija. Statusa regulatīvā funkcija nodrošina indivīdu savstarpējās uzvedības un mijiedarbības organizāciju un realizāciju. Kā zināms, indivīdu mijiedarbība realizējas visos sociālās sistēmas līmeņos – ģimenē, darba kolektīvā, transportā utt. Indivīdi "neregulē" savstarpējo uzvedību uz statusu "svara" salīdzināšanas pamata. Zemākā statusa cilvēki parasti pakļaujas tiem, kuri konkrētajā mijiedarbībā ieņem augstāku statusu. Piemēram, ģimenē bērni pieskaņo savu uzvedību vecāku prasībām, padotie uzklausa priekšnieku, speciālisti – ekspertu.

2. Stratificējošā funkcija. Šī statusa funkcija izpaužas tā, ka indivīdi jebkurā grupā, sociālā kopumā tiek sadalīti atbilstoši viņu statusiem pa sociālās diferenciacijas vai hierarhijas līmeņiem. Piemēram, jebkurā darba organizācijā pastāv amatu subordinācijas (varas un padotības) sistēma, kura objektīvi ir saskaņota ar pastāvošajām darba vietām. Cilvēks ieņem to darba vietu, kura atbilst viņa profesijai, kvalifikācijai un amatam.

3. Normatīvā funkcija. Katrā statusā ir ietverta uzvedības norma. Katram statusam atbilst noteikts uzvedības algoritms un standarts, noteikumi un etaloni. Piemēram, cilvēka darba uzvedību nosaka vesela virkne likumu un dienesta instrukciju.

4. Atributīvā funkcija. Statuss atļauj fiksēt indivīda sociālo piederību, viņa vietu kādā funkcionālo attiecību un saišu sistēmā. Piemēram, darba organizācijā statuss nosaka cilvēka vietu funkcionāli tehnoloģisko attiecību sistēmā.

5. Orientējošā funkcija. Statuss veicina indivīda pašapzināšanos, atļauj atšķirt sevi no citiem ar savādāku statusu un apvienoties ar līdzīga statusa cilvēkiem. Kā ļoti precīzi konstatē psihologs B. Ananjevs, personības statuss, kas līdzīgs kādu cilvēku statusiem un pretējs citu cilvēku statusiem mikrovidē un lielākos sociālajos kopumos, ietekmē konkrēta indivīda **kopības** apzināšanu un pārdzīvojumu ar citiem indivīdiem, sekmē kolektīvas uzvedības pamatu ģenēzi, veido "mēs" izjūtu, ļauj identificēt līdzīga statusa cilvēkus kā "manējos", "mūsējos", "savējos" [1]. Statusa orien-

tējošā funkcija izpaužas tā, ka cilvēks, integrējoties ar savu statusu, pietiekami apzināti nosaka visai stabilas savas sociālās uzvedības formas. Kā piemēru var minēt profesionālo solidaritāti, kura raksturīga daudziem viena darba darītājiem, piemēram, ogļračiem, šoferiem, juristiem u. c.

6. Identificējošā funkcija. Šī funkcija ļauj indivīdam, kurš ieņem noteiktu statusu, identificēt sevi ar konkrētu sociālās uzvedības normu, etalonu, standartu kopumu, kuru paredz attiecīgajā statusā ietvertā uzvedības programma. Taču, kā jau minējām, personības identifikācija ar statusu nekad nav pilnīga, absolūta. Katram cilvēkam potenciāli raksturīga distance starp to, ko viņam diktē priekšraksti, normas, instrukcijas, to, ko viņš grib un var sasniegt, un to, pēc kā viņš tiecas savā dzīvē. Cilvēkam vienmēr ir kaut kādas brīvības pakāpes. Pat augstā mērā socializēts indivīds tomēr ir autonoma individualitāte, kam raksturīga individualizēta uzvedība, kura ar statusa prasībām var saskanēt mazāk vai vairāk. Pat tur, kur darba uzvedība ir ļoti stingri reglamentēta, piemēram, armijā, novērojams pietiekami liels uzvedības stratēģiju un taktiku diapazons: viens virsnieks būs "reglamenta burta kalps", cits – "augstsirdīgs tēvs" saviem kareivjiem.

7. Instrumentālā funkcija. Statuss ir līdzeklis personības dzīves mērķu sasniegšanai, jo katrā statusā ir ietvertas kaut kādas reālas iespējas, priekšrocības vai privilēģijas. Piemēram, cilvēks ar tādu izglītības statusu kā maģistra grāds var pretendēt uz pasniedzēja darbu universitātē, cilvēks ar doktora grādu – uz katedras vadītāja amatu, zemāka izglītības statusa cilvēki uz šīm darba vietām pretendēt nevar (ar retiem izņēmumiem). Augstāks statuss hierarhijā parasti ietver plašākas iespējas cilvēka personīgā un profesionālā potenciāla realizācijai nekā zemāks statuss. Piemēram, firmas ģenerāldirektoram ir plašākas iespējas realizēt personīgos un organizācijas mērķus nekā vienkāršam inženierim. Protams, augstāka statusa indivīdi parasti nes lielāku pienākumu un atbildības nastu nekā zemāka statusa indivīdi.

STATUSI UN LOMAS

Statusi ir kādas sabiedrībai nepieciešamas sociālās uzvedības programmas. Lomas ir statusu dinamiskās projekcijas, kurās realizējas statusā ietvertā uzvedības programma statusus ieņemošo cilvēku darbībā, rīcībā, sociālajā uzvedībā. Katram sociālajam statusam parasti atbilst vesels lomu kopums, ar kurām saistītas noteiktas uzvedības gaidas. Piemēram, no rūpnīcas direktora padotie gaida, ka viņš izvirzīs darba mērķus un noteiks uzdevumus, sastādīs plānus, sadalīs resursus un organizēs plānu īstenošanu, stimulēs un kontrolēs darba izpildi. Tas nozīmē, ka atbilstoši savam statusam direktoram ir jāspēlē plānotāja, organizatora, stimulētāja un kontroliera lomas.

Loma tāpat ir personības sociālā funkcija, pieņemtajām normām atbilstošs uzvedības veids, ko nosaka personības statuss jeb pozīcija sabiedrībā vai starppersonu attiecību (komunikāciju) sistēmā. Lomas tāpat kā statusi var būt **institucionālas** (oficiālas, konvencionālas), saistītas ar kādu sociālu organizāciju oficiālajām prasībām, piemēram, studenta un pasniedzēja, priekšnieka un padotā lomas; kā arī situatīvas, pārejošas, saistītas ar stihiski izveidojušos attiecību un darbību veidiem, piemēram, tādas lomas kā "piekautais", "ķīlnieks" vai "satiksmes negadījuma upuris". Lomas vēl var iedalīt **aktuālajās**, tādās, kuras mēs izpildām konkrētajā situācijā, vietā un laikā patlaban, un **latentajās**, tādās, kuras ietilpst mūsu lomu repertuārā, bet konkrētajā situācijā neparādās. Piemēram, atvaļinājuma laikā mēs esam atpūtnieki (aktuālā loma) un uz laiku aizmirstam par saviem darbinieka pienākumiem (latentā loma).

Sociālo lomu var aplūkot no diviem viedokļiem: no lomu gaidu un lomu izpildes aspekta, starp kuriem nekad nav pilnīgas sakritības. **Lomu gaidas** ir tās prasības, kuras lomu izpildei izvirza sabiedrība. Piemēram, no mātes tiek gaidīts, ka viņa pašreizējā rūpēsies par saviem bērniem, no direktora – ka viņa vadītais uzņēmums ražos sabiedrībai noderīgu produkciju. Tāpat lomas

jāspēlē pēc zināmiem noteikumiem. Sociālās lomas normatīvajā struktūrā ietilpst četri galvenie elementi: 1) konkrētajai lomai atbilstošās uzvedības apraksts; 2) noteikumi un prasības, kas tiek izvirzītas uzvedībai; 3) noteiktās lomas izpildes vērtējuma kritēriji; 4) sankcija – sociālās sekas kādai noteiktai uzvedībai lomas prasību ietvaros [5]. Sociālās sankcijas var būt morālas (uzslava, nopēlums) vai juridiskas (sods). To mērķis ir panākt no cilvēka viņa statusam un lomai atbilstošu uzvedību. Loma ir sabiedrībai nepieciešamās uzvedības modelis. Reālā lomu izpilde vienmēr atšķiras no šīs ideālās shēmas. Tā kā katrs cilvēks ir neatkārtojama personība, pat viena statusa cilvēki savas lomas spēlē atšķirīgi. Lomu izpilde ir radošs process, jo katrs indivīds interpretē savu lomu atbilstoši individuālajai izpratnei, aplūkojot lomas prasības caur savas individualitātes prizmu. Starp statusu un tam atbilstošu lomu vienmēr paliek "telpa" cilvēka individualitātes izpausmei.

Lomu izpilde, pēc sociālās apmācības teorētiķu domām, ir iemācīta sociālā uzvedība. Šīs koncepcijas autori Dž. Roters un A. Bandura [6] uzskata, ka cilvēks iemācās uzvesties un rīkoties vai nu tieši, izmēģinot un variējot dažādas uzvedības formas, līdz sasniedz vēlamu rezultātu, vai arī vērojot citu personu uzvedību un analizējot tās sekas. Apmācības procesā, akcentē zinātnieki, liela nozīme ir tādiem sociālpsiholoģiskiem mehānismiem kā **atdarināšana** un **identifikācija***. Cilvēka personība veidojas un attīstās sociālās interakcijas procesā. Cilvēka sociālās iemaņas un prasmi pilnveido arī **apbalvojumi** un **sodi**, kurus cilvēks par savu rīcību saņem no apkārtējiem sabiedrības locekļiem. Cilvēkam raksturīgi tiekties pēc apbalvojumiem un izvairīties no sodiem, tāpēc cilvēks piemēro savu uzvedību sabiedrības prasībām un gaidām, iesaistoties sociālajā mijiedarbībā un spēlējot savas sociālās lomas tādā veidā, kāds pieņemts vēsturiski konkrētajā sabiedrībā.

* Atdarināšanas (imitācijas) un identifikācijas mehānismi sīkāk aprakstīti šīs grāmatas 1. daļas 1. § sadaļā "Socializācijas aģenti un mehānismi".

ETNOMETODOLOĢIJA

Etnometodoloģija pieder pie simboliskā interakcionisma* atzariem. Šīs teorijas uzmanības centrā ir tie noteikumi, kurus cilvēki ievēro mijiedarbības un komunikācijas procesos. Etnometodoloģijas pamatlicējs H. Garfinkels uzskata, ka cilvēku attiecības un mijiedarbību nosaka noteikti likumi un principi, kuri raksturīgi katrai kultūrai un kurus cilvēks apgūst no mazotnes socializācijas procesā [7]. Šie noteikumi, līdzīgi labām manierēm, sekmē komunikāciju, to pārkāpšana rada lomu spēlē nesaprašanos un disonansi. Šie likumi un noteikumi ir nerakstīti, bet cilvēki tos iemācās, "izloba" no saviem personīgajiem kontaktiem vai vērojot citu indivīdu uzvedību. Katrā kultūrā ir visai stabili priekšstati par to, kā spēlēt noteiktas lomas, kā sasveicināties, uzvesties viesos, iejaukties sarunā, pateikties, ko dāvināt priekšniekam dzimšanas dienā u. tml. Var sacīt, ka šie etnometodoloģiskie noteikumi ir savdabīga zīmju un nozīmju sistēma, kas kopīga visiem noteiktas kultūras piederīgajiem, par kuru it kā pastāv noruna cilvēku starpā un kuras nepamatota pārkāpšana rada nesapratni, pārsteigumu un nepatiku. Ja mēs mājās uzvedīsimies tikpat oficiāli, stīvi un rezervēti, kā mēs to esam ieradusi darīt, pieņemsim, darba vietā lepnā kopfirmā, mājinieki mūs nesapratīs, viņi centīsies apjēgt, kas ar mums noticis, un dusmosies. To pierādīja Garfinkela eksperiments ar studentiem, kurus viņš palūdza vecāku mājās brīvdienās uzvesties kā ļoti pieklājīgiem un labi audzinātiem viesiem. Ģimenes attiecībās pieņemtās intimitātes un uzvedības brīvības noteikumu neievērošana izraisīja nesaprašanos bērnu un vecāku starpā, traucēja ierasto interakciju.

Nerakstītie, bet katrai kultūrai raksturīgie interakciju noteikumi, kurus cilvēks ielāgo no bērnības un kuri tāpēc ir dziļi iesak-

* Simboliskā interakcionisma teorijas pamattēzes aplūkotas šīs grāmatas ievadā, sadaļā "Sociālās psiholoģijas pamatteorijas".

noti viņa personībā, bieži vien ir šķērslis kontaktiem starp atšķirīgu kultūru pārstāvjiem, kuri vienas un tās pašas lomas izpilda dažādā stilā. Piemēram, amerikānim vai eiropietim ir visai neomulīgi sarunāties ar dažu Āzijas kultūru cilvēkiem, jo pēdējie tikpat kā neskatās acīs sarunas partnerim. Kultūras nosacījumi, pieklājības likumi neļauj, piemēram, Austrumāzijas iedzīvotājam pateikt otram cilvēkam "nē". Pateikt "nē" šeit nozīmē zaudēt pašcieņu. Uz jautājumu: "Vai jūs varat to izdarīt?" aziāts atbildēs apstiprinoši, kaut arī zinās, ka tas nebūs iespējams. Viņš gaidīs sarunas turpinājumu, vēl kādus jautājumus, kas ļaus viņam, saglabājot pašcieņu, izteikt bažas, ka jāapsver vēl daži apstākļi. Ja eiropietis vai amerikānis uztvers aziāta "jā" Rietumu nozīmē, viņš var rūgti maldīties [8].

Jāsaprot tomēr, ka šie īpatnējie katrai etnokultūrai piemītošie interakcijas noteikumi nav fatāli. Dažādu kultūru cilvēki var nodibināt veiksmīgus kontaktus un sadarbību, ja akceptē katras kultūras savdabību un prot vienoties par simboliem un to nozīmēm.

Ar jautājumiem par to, kā cilvēks sevi lomā "pasniedz" partneriem, veido saskarsmes situācijas klimatu un iespaidu par sevi, nodarbojas tā saucamās sociālās dramaturģijas skola.

SOCIĀLĀ DRAMATURĢIJA

Sociālā dramaturģija ir vēl viena sociālpsiholoģiskā teorija, ar kuru mēģināts aprakstīt un izskaidrot sociālās interakcijas procesus sabiedrībā. Sociālās dramaturģijas skolas pamatlicējs E. Hofmanis uzskata, ka sociālās interakcijas situācijās cilvēki paši izvēlas simbolus, ar kuru palīdzību cenšas atstāt uz partneri vēlamu iespaidu [9].

Katra mijiedarbības situācija ir līdzīga nelielai izrādei, kurā cilvēki, līdzīgi aktieriem uz skatuves, izmanto visdažādāko līdzekļu klāstu, lai atstātu uz partneri (skatītāju) iecerēto iespaidu. Iespaids radīšanai var izmantot fizisko vidi – dārgas

mēbeles, lepnu automašīnu, daudzstāvu ofisu; sava dzimuma iezīmes – dekoltē vai muskuļu kalnus, īpašu runas veidu, specifisku matu sakārtojumu, oriģinālu vai izteikti klasisku apģērbu, mūziku, gleznas un vēl daudz ko citu.

Interakcijas situācijās katrs cilvēks ir pats savas lomas režisors, pats izvēlas savu prezentācijas stratēģiju, kura, viņaprāt, vislabāk atbilst saskarsmes mērķiem. Sociālie indivīdi ar attiecīgā iespaيدا radišanas palīdzību cenšas realizēt savus mērķus (piemēram, dabūt darbu, atrisināt konfliktu, nodibināt draudzīgas attiecības). Pat ja cilvēka mērķis ir aizvainot partneri, apmānīt viņu, atgrūst, arī tad viņš rūpējas par to iespaيدا, ko atstās uz partneri, jo iespaيدا radišanas motīvs ir iedarbība uz partnera uzvedību, uz viņa situācijas izpratni, uz viņa atbildes reakciju. Katrs no partneriem cenšas panākt, lai otrs pieņemtu viņa situācijas izpratni, reaģētu uz to prezentācijas veidu, kuru viņš ir izvēlējis. Sociālās dramaturģijas mērķis ir kontrolēt (noslēpt, pārspīlēt, akcentēt) to informāciju, kuru par mums saņem citi interakcijas dalībnieki.

Piemēram, pastāv vairākas stratēģijas, kuras cilvēki izmanto, ja vēlas iepatīkties citiem:

- 1) indivīds glaimo partnerim;
- 2) cilvēks izliekas savos uzskatos, vērtējumos, attieksmēs daudz līdzīgāks partnerim, nekā tas ir patiesībā;
- 3) cilvēks apdāvina otru personu un izrāda tai sevišķu uzmanību;
- 4) personība cenšas parādīt sevi tai maksimāli izdevīgā gaismā, demonstrē inteliģenci, erudīciju, godīgumu, laipnību, labas manieres utt., rūpīgi maskējot savas mazāk patīkamās iezīmes, piemēram, skaudību un varaskāri.

Izmantojot šīs taktikas, ko pieļauj mūsu kultūra ("nerakstītie likumi" etnometodoloģijas koncepcijā), cilvēks cenšas sasniegt divus savus mērķus – iepatīkties citiem un izveidot apkārtējiem cilvēkiem pozitīvu priekšstatu par sevi – savu publisko patību.

Spēja kontrolēt to iespaidu, kuru atstāj uz apkārtējiem (publiku), cilvēkiem piemīt dažādā mērā. Tas ir atkarīgs no daudziem apstākļiem, tai skaitā arī no cilvēka pašapzināšanās līmeņa, no viņa situācijas izpratnes, no to simbolu kopuma, kas ir cilvēka rīcībā. Publiskās patības jeb imidža problēma ir svarīga daudziem vadītājiem un politiķiem. Par augsta ranga politiķu imidžu – to iespaidu, kuru viņi atstāj uz publiku, ļoti bieži rūpējas psihologi profesionāļi. Piemēram, ar Krievijas prezidentu B. Jeļcinu nopietni strādāja psihologi O. Beļenko vadībā. Viņi centās Jeļcina dabisko politisko imidžu "tēvs ar rīkstēm" pārveidot "gudrā tēva" imidžā, apzinoties, ka "gudrā tēva" tēls atstāj labvēlīgāku iespaidu uz pavalstniekiem, rada simpātijas un vēlēšanos paklausīt [10].

Cilvēks var apzināties sevi divos veidos – apzināties savu privāto un publisko patību vai, runājot citiem vārdiem, savu privāto un publisko "es". Privātais sastāv no tām cilvēka patiesajām jūtām, pārdzīvojumiem, attieksmēm, vērtējumiem, kurus cilvēks glabā dziļi sevī un ne vienmēr izrāda vai nevēlas izrādīt apkārtējiem. Publiskais "es" domāts citiem cilvēkiem, to mēs izmantojam, lai radītu par sevi vēlamo iespaidu un ietekmētu interakcijas partneru uzvedību un attieksmi pret mums. Abas šīs personības dimensijas – privātais un publiskais – tomēr ir saistītas un savstarpēji ietekmē viena otru. Psihologi apgalvo, ka cilvēka patieso būtību ir ļoti grūti noslēpt; neskatoties uz visu imidža konsultantu pūlēm, tā tomēr izpauž sevi augstprātīgā žestā, agresīvā pozā vai nievājošā intonācijā [10]. Patiesi, ne velti tautā teic, ka "īstu naidu un lielu mīlestību noslēpt nevar".

II DAĻA

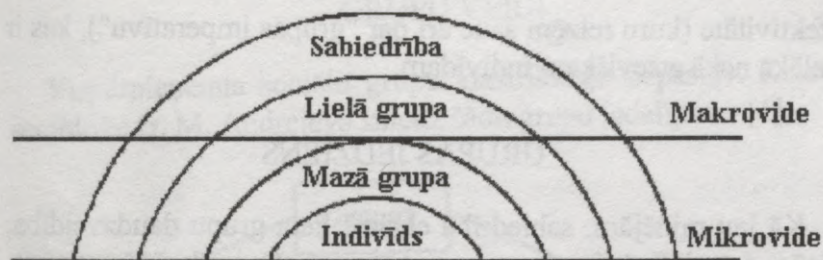
GRUPU PSIHOLOĢIJA

1.Š GRUPAS IZPRATNE SOCIĀLAJĀ PSIHOLOĢIJĀ

♦ Cilvēks–grupa–vide ♦ Kāpēc cilvēki apvienojas grupās? ♦ Grupas jēdziens ♦ Grupu veidi ♦ Mazās un lielās grupas ♦ Obligātās un brīvprātīgās grupas

CILVĒKS–GRUPA–VIDE

Grupas problēma ir viena no galvenajām sociālajā psiholoģijā. Kā jau parādījām grāmatas pirmajā daļā, cilvēks kļūst par personību, tikai iekļaujoties grupās, piedaloties to dzīvē un darbībā, internalizējot grupu normas, vērtības un uzvedības standartus. Turklāt mēs jau zinām, ka cilvēks vienmēr ir daudzu un dažādu grupu loceklis. Piedaloties šo grupu dzīvē, kuras akumulē sevī sabiedrības attiecības un funkcionē uz to bāzes, cilvēks arī pats iesaistās sabiedrības attiecībās un pārvēršas par vēsturiski konkrētās sabiedrības locekli. Cilvēka tuvākā "dzīves telpa" ir dažādas mazās grupas – ģimene, radnieki, draugu pulciņš, kuras veido katra cilvēka funkcionēšanas **mikrovidi**. Mazās grupas savukārt ietilpst lielajās grupās kā to funkcionāla sastāvdaļa. Lielās grupas ir dažādas organizācijas (valsts, darba organizācijas) un citi sociāli cilvēku kopumi (slāņi, etnosi), kuri veido katra cilvēka dzīves **makrovidi**. Makrovīde prezentē sabiedrību un tajā pastāvošo kultūru, nozīmīgi ietekmē katras atsevišķas grupas un cilvēciskās individualitātes dzīvi un sociālo uzvedību.



Cilvēka psihi un sociālo uzvedību ietekmē gan procesi mikro-, gan procesi makrovidē. Daudzi sociālie psihologi uzskata, ka, lai cik arī liela būtu mazo grupu un tiešās starppersoniskās saskarsmes loma personības izveidē un tās sociālās uzvedības noteikšanā, pašas šīs grupas nerada vēsturiski konkrētās sociālās normas, vērtības, orientācijas, vajadzības. Cilvēka psihi sociāli nozīmīgākās īpatnības veidojas makrosociālā līmenī uz vēsturiskās pieredzes bāzes konkrēto sabiedrību veidojošajās lielajās grupās. Mazās grupas šo pieredzi novada līdz konkrētam indivīdam [1].

Tātad katrs cilvēks ir dažādu lielu un mazu grupu loceklis, apjauš savu piederību šīm grupām, darbojas šo grupu ietvaros. Ārpus grupām cilvēka dzīve nav iedomājama, grupu sociālā realitāte ir tā skatuve, uz kuras cilvēks režisē un spēlē savu "dzīves drāmu".

KĀPĒC CILVĒKI APVIENOJAS GRUPĀS?

Sociālie psihologi nosauc vairākus iemeslus, kāpēc cilvēki jau no sabiedrības rašanās brīža apvienojas grupās un izvēlas kolektīvu dzīvesveidu. Cilvēki apvienojas grupās, pirmkārt, lai apmierinātu savu vajadzību pēc saskarsmes, pēc cilvēciskiem kontaktiem, pēc piederības. Otrkārt, lai kopā darbotos, lai realizētu savus mērķus efektīvāk un rezultatīvāk, nekā tas būtu iespējams, darbojoties pa vienam. Treškārt, grupās cilvēki meklē atbalstu un aizsardzību no dažādām dzīves grūtībām. Visi šie iemesli ir svarīgi, taču īpaši nozīmīgs ir otrais – grupas darbības

efektivitāte (kuru reizēm sauc arī par "grupas imperatīvu"), kas ir lielāka nekā atsevišķam indivīdam.

GRUPAS JĒDZIENS

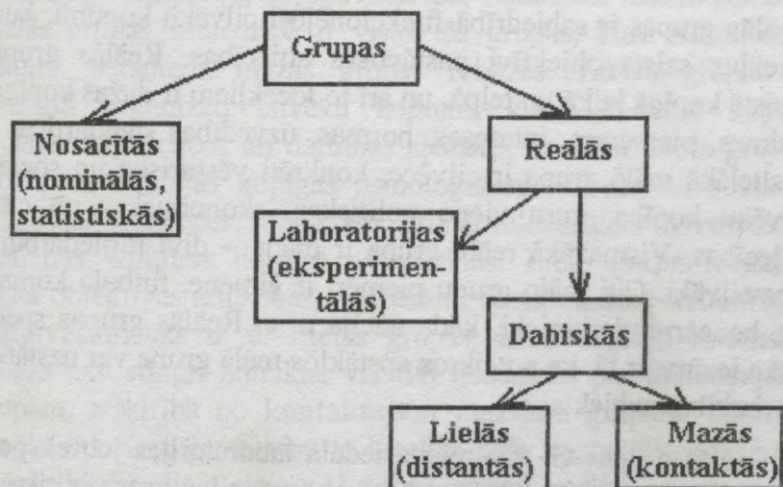
Kā jau minējām, sabiedrībā eksistē liela grupu daudzveidība, tāpēc dot definīciju, kas aptvertu visas šīs atšķirīgās grupas, nemaz nav tik vienkārši. Situāciju sarežģī arī tas apstāklis, ka pastāv divas sociālās psiholoģijas – psiholoģiskā un socioloģiskā, kuru viedokļi ne vienmēr saskan. Vēl viena problēma saistās ar to, ka sociālajā psiholoģijā ir izveidojusies situācija, ka mazās grupas ir daudz labāk izpētītās nekā lielās grupas, tāpēc literatūrā sastopamās grupas definīcijas parasti attiecas uz mazajām grupām (un tātad nav attiecināmas uz jebkurām sabiedrībā pastāvošajām grupām). Definīcija, kas aptver visas grupas, kuras pēti sociālā psiholoģija, var būt tikai visai abstrakta, tāpēc arī mazinformatīva. Psiholoģijas vārdnīcā grupa tiek definēta kā "skaitliski ierobežots, pēc kādām noteiktām pazīmēm (izpildāmās darbības raksturs, sociālā vai šķiriskā piederība, struktūra, kompozīcija, attīstības līmenis u. c.) no sociālā veselā izdalīts cilvēku kopums" [2]. Līdzīgu definīciju sniedz arī viena no socioloģijas vārdnīcām: "Sociālā grupa – viens no socioloģijas vispārīgākajiem jēdzieniem, kas apzīmē jebkuru pēc formālām vai būtiskām pazīmēm apvienotu cilvēku kopumu." [3]

No šīm vispārīgajām definīcijām mēs varam iegūt pirmās zināšanas par sociālajām grupām – jebkura no tām ir noteikts cilvēku kopums, kuram raksturīgas kaut kādas kopīgas iezīmes.

Lai labāk saprastu, no kādām grupām sastāv sabiedrība, un mazliet tuvāk iepazītos ar tām, aplūkosim grupu tipoloģiju.

GRUPU VEIDI

Vispārpieņemta sociālo grupu klasifikācija nepastāv. Krievu socioloģe G. M. Andrejeva sniedz šādu grupu iedalījumu [1].



Nosacītās (literatūrā sastopami arī apzīmējumi "statistiskās" vai "nominālās") grupas ir pēc kaut kādas pazīmes (dzimums, vecums, nodarbošanās, dzīves vieta, ienākumi u. c.) no sabiedrības izdalīts cilvēku kopums. Starp šo grupu locekļiem var nebūt nekādu tiešu vai pastarpinātu objektīvu attiecību, šie cilvēki var būt pat nepazīstami savā starpā, bet tomēr tie var tikt apvienoti grupā, jo viņiem raksturīgas noteiktas kopīgas iezīmes. Nosacīto grupu piemēri varētu būt visi Latvijas pensionāri, visi laulātie, pusaudži, katoļticīgie, melnstrādnieki utt. Nosacītajās grupās iekļautie cilvēki ir noteiktu reāli pastāvošu grupu locekļi un veido ar savām reālajām grupām apmēram līdzīgas attiecības. Vienādie sociālie parametri (piemēram, darba raksturs, ienākumu līmenis, dzimums, vecumposms un tiem adresētās sabiedrības prasības u. tml.) rezultējas cilvēku psihē un sociālajā uzvedībā, tāpēc ir pamats runāt par dažādu nosacīto grupu psiholoģiju. Piemēram, lai izpētītu nekvalificētā darba strādnieku intereses un

vērtīborientācijas, sociālie psihologi izlases veidā apseko vairāku nozaru uzņēmumu darbiniekus, kuri aizņemti ar "melno" darbu, un pēc tam ekstrapolē, attiecina sava pētījuma rezultātus uz visu nosacīto grupu.

Visbiežāk sociālie psihologi pēta dažādas reālas grupas. **Reālās** grupas ir sabiedrībā funkcionējoši cilvēku kopumi, kuru locekļus saista objektīvi pastāvošas attiecības. Reālās grupas eksistē kopīgā laikā un telpā, un arī to locekļiem ir dažas kopīgas iezīmes, piemēram, intereses, normas, uzvedības standarti u. c. Vislielākā reālā grupa ir cilvēce, konkrēti vēsturiska un sociāla cilvēku kopība, kuru vieno politiskas, ekonomiskas un citas attiecības. Vismazākā reālā grupa ir diāde – divi mijiedarbojošies cilvēki. Citi reālo grupu piemēri ir ģimene, futbola komanda, koncerna darbinieki, kāda nācija u. c. Reālās grupas specifiska iezīme ir tā, ka noteiktos apstākļos reālā grupa var uzstāties kā darbības subjekts.

Reālās grupas G. Andrejeva iedala laboratorijas jeb eksperimentālajās un dabiskajās grupās. **Laboratorijas** grupa ir cilvēku kopums, kuru eksperimentētājs psihologs ir uzaicinājis piedalīties kādā pētījumā. Šāda grupa pastāv tikai tik ilgi, cik turpinās eksperiments. Pēc eksperimenta pabeigšanas grupa pārstāj eksistēt. Psiholoģiskais eksperiments ir viena no svarīgām sociālas psiholoģijas metodēm, ar kuras palīdzību tiek pētīti cilvēku sociālās uzvedības sociālpsholoģiskie aspekti. Piemēram, V. Mede un F. Olporta eksperimenti, kuri pārvērta sociālo psiholoģiju no aprakstošas disciplīnas mūsdienīgā zinātnē,* tika veikti tādās laboratorijas grupās.

Dabiskās grupas ir tādas reālās grupas, kuras veidojas un pastāv sabiedrībā "pašas par sevi" kā sabiedrības sociālās struktūras elementi. Dabisko grupu sabiedrībā ir ļoti daudz. Pēc skaitliskā lieluma un funkcionālo saišu tipa, kurās iesaistās indi-

* Par V. Mede un F. Olporta eksperimentiem sīkāk sk. šīs grāmatās ievadā.

vīdi, dabiskās grupas iedalās mazajās un lielajās grupās. **Mazās** grupas ir skaitliski nelielas – no 2 vai 3 līdz dažiem desmitiem cilvēku, kuri iesaistīti tiešu stappersonisku (angļi saka "*face to face*"*) kontaktu tīklā. Mazajās grupās cilvēki apvienojas uz savstarpēju simpātiju, kopīgu interešu, vajadzību, mērķu pamata. Lielās grupas sabiedrībā ir visas tās grupas, kuru skaitliskais lielums pārsniedz mazās grupas robežas. **Lielās** grupas ir sarežģīti organizēti cilvēku kopumi, kurus apvieno kopīgi sociālās eksistences un darbības apstākļi, uz kuru bāzes grupas locekļiem veidojas kopīgas psiholoģiskas iezīmes un sociālās uzvedības tendences, piemēram, grupai raksturīgais dzīvesveids, tradīcijas, kultūras normas un vērtības. Lielo grupu locekļus saista objektīvas attiecības, piemēram, ekonomiskās, teritoriālās, kultūrvēsturiskās u. c. Lielās grupas, kuru augšējā skaitliskā robeža nav stingri noteikta, var tikt nosauktas par **distantajām** grupām, atšķirībā no **kontaktajām** mazajām grupām. Lielajās grupās ir neiespējama visu to locekļu tieša kontaktēšanās, tāpēc komunikācija lielo grupu locekļu starpā realizējas ar masu komunikācijas līdzekļu palīdzību. Lielās grupas ir sarežģīti strukturētas un aptver citas lielākas un mazākas grupas. Piemēram, tāda grupa kā Latvijas iedzīvotāji veidojas no vairāk nekā 100 etniskajām grupām.

Rietumu psihologi M. A. Robers un F. Tilmans klasificē sabiedrību veidojošās grupas vēl pēc citiem parametriem [4]. Vieni no tiem ir **telpiskā lokalizācija** un **laika faktors**. Pēc šo autoru domām, sabiedrībā ir tādas grupas, kuras pastāv tikai tad, ja grupas dalībnieki ir lokalizēti noteiktā telpā, fiziski atrodas grupā. Kā piemēru var minēt kādas teātra izrādes skatītāju grupu vai četru sarunā iegrimušu nejaušu kafejnīcas apmeklētāju grupu. Taču sabiedrībā ir arī tādas grupas, kuras nepārstāj eksistēt arī tad, ja to locekļi fiziski neatrodas vienā vietā. Piemēram, skolas klase nepārstāj būt grupa arī tad, kad skolēni devušies brīvdienās,

* "*Face to face*" – seja pret seju – angļu val.

skolu psihologu asociācija nepārstāj eksistēt laikā, kad nav sēžu. Tātad vienu grupu pastāvēšanai ir nepieciešama telpiska dalībnieku lokalizācija, citu – nav nepieciešama. Pēdējais apstāklis ļauj cilvēkiem vienlaikus būt dažādu grupu locekļiem. Piemēram, sirms kungs, kas lēni malko alu pie bāra letes un apspriež jaunas ražas izredzes ar citu zemnieku (telpiski lokalizētā diāde), var vienlaikus būt tādu grupu loceklis kā ģimene, lauksaimniecības kooperatīvs, kāda politiska partija, interešu klubs, valsts. Attiecībā pret laika faktoru visas sabiedrībā pastāvošās grupas var iedalīt **pastāvīgās, ilglaicīgās, tādās, kas eksistē noteiktu laiku; nejaušās un sporādiskās**. Pastāvīgās grupas ir relatīvi stabili sociālās struktūras elementi. Šīs grupas izpilda sabiedrībai nozīmīgas funkcijas un tāpēc pastāv ilgstoši (pastāvīgi). Grupu locekļi apzinās šo grupu mērķu un funkciju nozīmīgumu sev un sabiedrībai un tāpēc cenšas pagarināt savu grupu eksistenci, padarīt to mūžīgu. Pie tādām ilglaicīgām grupām pieder valsts, nācija, daudzas politiskās un darba organizācijas, apmetņu grupas (piemēram, sādža vai pilsēta), dzimta, ģimene. Būdami dziļi un ilgi integrēti šajās grupās, cilvēki izjūt pret tām mīlestību un pieķeršanos, glabā to normas un tradīcijas un nodod tās nākamām paaudzēm. Šo grupu locekļi mainās, bet grupa kā īpašs sociāls organisms turpina eksistēt. Attiecībā uz šīm grupām var rasties iespaids, ka tās "stāv pāri saviem locekļiem", nav atkarīgas no to īpašībām vai darbības, taču tāds iespaids ir maldīgs. Pastāvīgās grupas saglabā savu būtību un psihisko veidolu, pateicoties cilvēku sociālās pieredzes uzkrāšanas un tālāk nodošanas procesam, kas realizē pēctecību, kultūras tradīciju saglabāšanu.

Liela daļa grupu sabiedrībā tiek veidotas pastāvēšanai tikai uz noteiktu laiku, pēc tam tās pārstāj eksistēt, jo tām paredzētie uzdevumi šajā laika periodā ir izpildīti. Piemēram, vidusskolas klase kā grupa eksistē trīs gadus, jo izglītības likums Latvijā paredz vidusskolas programmas apgūšanu trīs gados. Bakalaura studiju programmas apgūšanai universitātē paredzēti četri gadi,

tā tad kāda akadēmisko studiju grupa, piemēram, topošie fiziķi vai sociologi, mācīsies kopā četrus gadus. Tūristu grupai, kas dodas apceļot, piemēram, Norvēģiju, paredzēta tikai 15 dienu pastāvēšana, bet kāda uz oficiālu pieņemšanu ielūgta cilvēku grupa būs kopā tikai dažas stundas. Nejausās grupas var pastāvēt kā grupas vispār tikai kādu brīdi, piemēram, ielu krustojumā sastājusies cilvēku grupa, kura šķendējas par to, ka luksoforā ilgi neiedegas zaļā gaisma, kas ļaus katram izklīst savās darīšanās, pastāv tikai dažas minūtes.

Sporādiskās grupas ir tādas pastāvīgas grupas, kuru locekļi sanāk kopā noteiktos laika termiņos. Tādas regulāras sanāksmes reizi mēnesī raksturīgas, piemēram, augstskolu zinātniskajām padomēm. Dažās dzimtās pastāv tradīcija, ka visi radnieki sabrauc vienviet, piemēram, Lieldienās vai autoritatīvāko dzimtas locekļu dzimšanas dienās.

Grupas sabiedrībā var diferencēt arī pēc tā, **kādā veidā cilvēki tajās iekļaujas**. Pēc šī kritērija grupas iedalās **obligātajās un brīvprātīgajās**. Par dažu sociālo grupu locekļiem cilvēki kļūst piespiedu kārtā. Katrs no Zemes iedzīvotājiem, jau piedzimstot, tiek iekļauts neatkarīgi no viņa personīgās gribas tādās grupās kā ģimene, dzimumgrupa, rases grupa, apmetņu grupa, pilsonības grupa. Citās grupās cilvēks iekļaujas mazāk vai vairāk brīvprātīgi, pēc savas izvēles. Piemēram, cilvēki pēc sava prāta izvēlas draugus un interešu grupas, mācību un profesionālās grupas, politiskās partijas un apdrošināšanas biedrības.

Tomēr jāņem vērā, ka dzīvē gadās situācijas, kad iesaistīšanās pēc būtības brīvprātīgajās grupās cilvēkiem patiesībā kļūst obligāta. Visi zina, ka bijušajā PSRS vadošus amatus valsts aparātā varēja ieņemt tikai valdošās Komunistiskās partijas biedri. Cilvēks, kurš gribēja veidot veiksmīgu administratīvo karjeru, bija spiests stāties kompartijā, jo partijas biļete bija "caurlaide" uz statusiem ar augstu prestižu. Daudzās valstīs strādnieki gandrīz vai obligātā kārtā kļūst par arodbiedrību locekļiem, jo šīs

brīvprātīgās organizācijas ir nozīmīgs instruments savu biedru profesionālo interešu aizstāvēšanai.

Ja mazā pilsētiņā ir tikai viens liels rūpniecības uzņēmums vai viena vienīga banka, tad arī šajā situācijā vairākums pilsētiņas iedzīvotāju faktiski būs spiesti kļūt par šī uzņēmuma darbiniekiem un vienīgās bankas noguldītājiem.

Literatūrā sastopami arī vēl citi grupu iedalījumi. Sabiedrība sastāv no ļoti daudzām savstarpēji saistītām un mijiedarbīgām grupām. Katra no šīm grupām nav vienkāršs tajās iekļauto indivīdu kopums, bet gan īpašs psiholoģiski vienots sociāls organisms, kurā starp grupas locekļiem pastāv mazāk vai vairāk ciešas saites un attiecības. **Grupa vienmēr ir kaut kas vairāk nekā tās locekļu summa.** Grupā var aplūkot kā īpašu sociālu vienību un sociālās uzvedības un darbības subjektu.

Atkarībā no tā, kādas attiecības un cik ciešas saites pastāv starp grupā iekļautajiem cilvēkiem, grupas var iedalīt neorganizētajās, difūzajās, personīgo mērķu grupās un darba grupās.

Neorganizētās grupas (literatūrā var sastapt arī apzīmējumus "nejaušās" grupas vai "konglomerācijas") ir tādas grupas, kuru dalībnieku vidū ir vismazāk ciešas saites. Cilvēkus apvieno nepieciešamība būt kopā vienā laikā un vietā, jo tā ir sagādījis (bez iepriekšējas norunas viņu starpā), ka noteiktās cilvēku vajadzības un intereses saskan. Nejaušās grupas ir apmeklētāji kafejnīcā, skatītāji kinozālē vai teātra izrādē, braucēji vienā sabiedriskā transportlīdzeklī u. c. Neorganizētās grupas pieder pie brīvprātīgajām grupām. Konglomerācijas tomēr ir grupas, jo to dalībnieku vidū veidojas kaut kādi kontakti, notiek mijiedarbība un mijietekmēšanās. Piemēram, izrādes laikā mēs aizmuram elpu pašās dramatiskākajās vietās, visi kā viens aplaudējam un saucam "bis", "bravo" kopīgā sajūsmas pārdzīvojumā. Vai gluži citādi – sliktā aktieru spēle izraisa skatītājos negatīvas emocijas, vilšanās izjūtu vai pat agresīvu uzvedību, kas izpaužas plaukšķināšanā, svilpienos vai pat aktieru apmētāšanā un tiem

adresētos kritiskos izteikumos. Nepazīstami cilvēki zālē emocionāli ietekmē cits citu ar tādu sociālpsiholoģisku mehānismu palīdzību kā atdarināšana, sociālā inficēšanās un sugēstija, kas noved pie tā, ka veidojas kopīgas, kolektīvas uzvedības formas.

Neorganizētās grupas eksistē tik ilgi, cik ilgi turpinās pasākums, uz kuru cilvēki kopā ir pulcējušies. Iesaistīšanās neorganizētajās grupās būtiski neietekmē cilvēka personību, viņa sociālās uzvedības stratēģiju. Sociālie indivīdi saglabā savas iezīmes, savu vērtību un normu sistēmu.

Difūzās grupas ir tādas grupas, kurās cilvēki apvienojas uz savstarpēju simpātiju un antipātiju pamata. Šīs grupas parasti pieder pie brīvprātīgajām mazajām grupām. Difūzo grupu piemērs ir labu draugu kompānija, kura pastāv tik ilgi, kamēr cilvēki šajā grupā jūtas labi, apmierina savas vajadzības pēc saskarsmes, emocionālā komforta un atbalsta. Difūzo grupu locekļus var apvienot ne tikai savstarpējas simpātijas, bet arī kopīgas antipātijas pret kādu citu personu vai grupu. Piemēram, antipātijas un pat naidis var pastāvēt starp dažādu skolu audzēkņiem, dažādās ielās dzīvojošiem pusaudžiem, jauniešu neformālām apvienībām. Difūzo grupu locekļiem parasti nav kāda ilglaicīga, kopīga mērķa, kas noteiktu šo grupu darbību, bet var parādīties dažādi īslaicīgi mērķi, kas realizējas grupas locekļu kopīgā uzvedībā, piemēram, konfliktējošas jauniešu kompānijas var nolemt "noskaidrot attiecības" kautiņa veidā vai labi draugi nospriest pavadīt nedēļas nogali, sēņojot pie skaista ezera.

Difūzo grupu sastāvs var būt mainīgs vai arī relatīvi nemainīgs.

Personīgo mērķu grupas (literatūrā var sastapt arī nosaukumu "asociācijas") ir tādas grupas, kurās cilvēki iesaistās, lai kopā realizētu grupas locekļiem personīgi nozīmīgus mērķus, kuri plašākai sabiedrībai var būt indiferenti (vienaldzīgi) vai nenozīmīgi, vai arī pilnīgi nesaskanēt ar sabiedrības interesēm. Pie personīgo mērķu grupām pieder dažādas interešu grupas, piemēram, sētas futbola komanda vai Latvijas kaķu mīļotāju

apvienība, kuru locekļiem ir kopīgi mērķi, kuru sasniegšanas labad cilvēki sadarbojas – atbalsta, konsultē, palīdz cits citam. Sabiedrībā pastāv arī tādas personīgo mērķu grupas, kuru darbības mērķi ir pretrunā ar sabiedrības interesēm. Reizēm šādas grupas tiek sauktas par **kliķēm**. Pie kliķēm pieder noziedznieku grupas un atsevišķas reliģiozas sektas, kuru kulta darbība ir pretrunā ar sabiedrības ideāliem un normām un apdraud indivīdu fizisko un psihisko veselību. Par kliķēm var tikt nosauktas dažādas mafiozās struktūras, piemēram, "Koza Nostra"; teroristu grupas, piemēram, "Sarkanās brigādes"; reliģiozās sektas, līdzīgas "Aum šin riko" Japānā, kuru darbība destabilizē sociālo kārtību.

Darba grupas ir tādas grupas, kurās cilvēki iekļaujas, lai kopā darbotos sev un sabiedrībai nozīmīgu mērķu sasniegšanai. Pie darba grupām var tikt pieskaitītas mācību iestādes un darba organizācijas. Piemēram, skolas klase, studentu grupa, celtnieku brigāde, armijas štābs ir darba grupas, jo tajās tiek veikti cilvēkiem personīgi un visai sabiedrībai nozīmīgi uzdevumi – personības attīstība, speciālistu sagatavošana, materiālo labumu ražošana, valsts aizsardzības pasākumu organizēšana. Darba grupas nodrošina sabiedrībā cirkulējošo materiālo un garīgo vērtību ražošanu, izplatīšanu, stabilizē sociālo kārtību un veicina sabiedrības attīstību. Vienas no svarīgākajām darba grupām sabiedrībā ir dažādas organizācijas, specifiskas, visai sarežģīti organizētas grupas, kuras vēsturiskās attīstības gaitā cilvēki izgudroja speciāli tām, lai sabiedrībai nozīmīgi mērķi tiktu sasniegti pēc iespējas ātri un efektīvi.

Iesaistīšanās darba grupās ietekmē cilvēku personību, viņu normu un vērtību sistēmu, uzvedības stratēģijas un taktikas. Tieši darba grupās cilvēks iegūst svarīgākos sociālos statusus, "telpu" personīgajai un profesionālajai pašrealizācijai.

2.Š MAZĀS GRUPAS PARAMETRI

◆ Mazā grupa kā sociāla sistēma ◆ Mazās grupas robežas ◆ Mazo grupu veidi ◆ Struktūras mazajā grupā: varas struktūra, statusu un lomu struktūra, komunikāciju struktūra, vērtību un normu struktūra, personīgā pievilcīguma struktūra

MAZĀ GRUPA KĀ SOCIĀLA SISTĒMA

Mazās grupas analīzes teorētiskie pamati tika ielikti jau 19. gs. beigās – 20. gs. sākumā G. Tarda, L. Vīzes, G. Zimmela, E. Dirkeima, Č. Kūli, M. Vēbera darbos. Priekšstatus par sociālo mazo grupu ir kuplinājuši gan filozofi, gan sociologi un psihologi. Mūsu dienās mazā grupa ir kļuvusi par tradicionālu sociālās psiholoģijas pētījumu objektu, kas ir samērā labi izprasts, lai arī par dažiem jautājumiem zinātnieku starpā joprojām turpinās diskusijas. Mazās grupas analīzē var izdalīt četras galvenās teorētiskās pieejas: **socioloģisko, mikrosocioloģisko, grupas dinamikas pieeju un psihoanalītisko mazās grupas interpretāciju** [1]. **Socioloģiskā pieeja** (pamatlicējs E. Meijo) aplūko mazo grupu kā sociālu vienību, kura nosaka savu locekļu statusus, lomas un sociālās uzvedības standartus grupā, integrējot cilvēku individuālās pūles, aktivitātes, veidojot kolektīvas uzvedības formas. **Mikrosocioloģiskā pieeja** (literatūrā var sastapt arī nosaukumu "sociometriskā" pieeja, pamatlicējs Dž. Moreno) pievērš galveno uzmanību mazās grupas locekļu starppersonisko attiecību sociālpsiholoģiskajiem aspektiem, simpātijām un antipātijām, komunikāciju tīklam, kuri apvieno cilvēkus mazajā grupā. **Grupās dinamikas skola** (pamatlicējs K. Levins) apskata mazo grupu kā funkcionējošu un attīstošu sociālu organismu un analizē tos dinamiskos, sociālpsiholoģiskos procesus, kuri pavada un nodrošina grupas attīstību, piemēram, grupas saliedēšanos, kopīgu normu un vērtību veidošanos, līderības un vadības fenomenus grupā u. c. **Psihoanalītiskā pieeja** (Ē. Fromms) izceļ grupas lomu savu locekļu emocionālajā

atbalstīšanā un psiholoģiskajā aizsargāšanā, kā arī analizē indivīdu ieguldījumu grupas attīstībā.

Atbilstoši izcelsmei socioloģiskā sociālā psiholoģija vairāk balstās uz socioloģisko un mikrosocioloģisko pieeju mazo grupu pētījumos, psiholoģiskā sociālā psiholoģija – uz grupas dinamikas un psihoanalītisko pieeju. Socioloģiskā sociālpsiholoģija akcentē grupas ietekmi uz indivīda sociālo uzvedību, psiholoģiskā sociālpsiholoģija vairāk uzmanības pievērš indivīda lomai grupas dzīvē, personības ietekmei uz grupā notiekošajiem procesiem.

Lai arī kāda būtu pētnieka konkrētā teorētiskā orientācija, mūsu dienās visi sociālie psihologi uzskata, ka grupa ir kaut kas vairāk par tās locekļu summu, tā nav tikai indivīdu kopums, bet gan sociālpsiholoģisks organisms, funkcionējošs veselums. Septiņi cilvēki, kas vienā telpā rēķina katrs savu uzdevumu, vēl nav grupa. Par grupu var runāt tad, kad septiņi cilvēki kopā meklē kādu visiem nozīmīgas problēmas risinājumu.

Tā kā sociālie psihologi pieder pie atšķirīgām zinātniskajām skolām, vienotas, vispārpieņemtas mazās grupas definīcijas nav. Piemēram, vācu sociālpsihologs H. Dirks par mazo grupu nosauc psiholoģiski vienotu sociālu šūniņu, kuras locekļi ir mērķtiecīgi saistīti un atkarīgi cits no cita. Grupa ir dinamiski noslēgts cilvēku kopums, kura locekļi ir saistīti kopā ilgāku laiku. Šai laikā katrā grupā rodas savas intereses, paradumi, tradīcijas, uzvedības stereotipi, kurus grupas locekļi apgūst un kuri atšķir šo grupu no citām grupām. Zinātnieks akcentē, ka grupu raksturo dinamisks mijiedarbības process starp tās locekļiem, un grupa vienmēr nozīmē kaut ko vairāk nekā indivīdu summu [1].

Krievu zinātnieks V. Gavrilovs uzskata, ka mazas grupas pazīmes ir šādas: mazā grupa, pirmkārt, ir relatīvi stabils sociāls veidojums, noteikta sociālās mijiedarbības sistēma, otrkārt, grupa ir sociālās apvienošanās forma, kuras locekļi mijiedarbojas personīgi, treškārt, grupa ir tāda sociālās mijiedarbības sistēma,

kuras locekļi apvienojušies, lai piedalītos kopīgā darbībā kurai raksturīgi kopīgi mērķi, intereses, darbības motīvi, sociālpsiholoģiskās dispozīcijas, grupas apziņa un vērtību sistēma [2].

Vācu sociālpsiholoģe Š. Bīlere nosauc sešus mazo grupu parametrus.

1. Visu grupas locekļu vidū pastāv savstarpējas attiecības un savstarpēja ietekme.

2. Katrs no grupas locekļiem izpilda noteiktas lomas.

3. Grupā ir līderis, kas ietekmē pārējo grupas locekļu uzskatus un uzvedību.

4. Grupas locekļiem ir "mēs" izjūta, grupas vienotības izjūta.

5. Grupā pastāv saliedētība, kuras pakāpe ir atkarīga no grupas locekļu savstarpējā pievilcīguma un no intereses, ko izraisa darbošanās grupā.

6. Grupai ir kopīgs mērķis, kas nosaka grupas darbību un struktūru. "Mēs" izjūta, kā uzskata krievu vēsturnieks un sociālpsihologs B. Poršņevs, ir katras grupas galvenais sociālpsiholoģiskais raksturojums; šis grupas apziņas komponents ļauj vienas grupas locekļiem apzināt sevi kā īpašu cilvēku kopību, kas pēc noteiktām pazīmēm atšķiras no visām citām grupām – "viņiem" [3]. Piemēram, vienas ģimenes locekļi nekļūdīgi atšķir sevi no citām ģimenēm, kaķu mīļotāju grupas locekļi par "viņiem" uzskata suņu mīļotājus.

Tātad mazā grupa ir sociāls organisms, integrēta sociālā sistēma, kura kā veselums var būt noteiktu darbību subjekts. Daži sociālpsihologi uzskata, ka mazā grupa ir "sabiedrība miniatūrā", kaut gan šim uzskatam pilnībā piekrist ir grūti.

MAZĀS GRUPAS ROBEŽAS

Sociālajā psiholoģijā joprojām rit diskusija par to, ar cik lielu cilvēku skaitu sākas mazā grupa – diviem vai trim. Lielākā daļa zinātnieku uzskata, ka par mazāko mazo grupu var tikt uzskatīti divi mijiedarbojošies cilvēki – diāde. ASV sociālajā psiholoģijā pastāv pat atsevišķs atzarojums, kas speciāli pēta mijiedarbības procesu diādēs, izmantojot matemātiskās spēļu teorijas elementus, kompjūtermodelēšanu utt. Citi sociologi un psihologi uzskata, ka mazā grupa sākas ar trim dalībniekiem, kas iesaistīti mērķtiecīgā, strukturētā mijiedarbībā un uzskata sevi par šīs grupas locekļiem [4, 5]. Trīs cilvēku grupa jau nozīmīgi atšķiras no diādes, tās struktūra ir sarežģītāka un tajā ir iespējamās uzvedības formas, kuras nav novērojamas diādē. Piemēram, ja diādē rodas nopietns konflikts par darbības mērķiem vai stratēģijām, tās no lietišķa pāraug starppersonu konfliktā. Ja abas puses "ietiepjas", konflikts nav atrisināms un grupas darbība izjūk. Triādē trešais cilvēks var ieņemt mirtiesneša vai vidutāja pozīciju, var izteikties par labu vienai no konfliktējošajām pusēm un tādējādi izlemt strīdīgo jautājumu ar balsu vairākumu. Pat ja viens no konfliktējošiem atstāj grupu, palikušie divi var turpināt grupā aizsākto darbību. Tieši tāpēc daļa speciālistu uzskata, ka tikai trīs un vairāk cilvēku lielu grupu var uzskatīt par īstenu darbības subjektu.

Sociālajā psiholoģijā zinātnieku vidū valda domstarpības arī par mazās grupas augšējo skaitlisko robežu. Pastāv viedoklis, ka mazās grupas augšējā robeža ir 7 ± 2 cilvēki. Tas ir Millera "maģiskais" skaitlis, kas raksturo cilvēka operatīvās atmiņas apjomu – to, cik dažādus objektus cilvēks var vienlaikus paturēt atmiņā bez sajaukšanas. Ja grupā ir 7 ± 2 dalībnieki, tad grupa ir **kontakta**, jo cilvēks var vienlaikus paturēt savā saskarsmes lokā visus grupas locekļus. Daudzi speciālisti uzskata, ka optimālā robeža mazajai grupai ir ap 10 cilvēku (Č. Kūli, G. Zimmels, F. Teniss, J. Kolominskis). Amerikāņu sociālpsihologi E. Tomass

un K. Finks tomēr domā, ka šis skaitlis ir par lielu un ka lielākā daļa cilvēku cenšas iesaistīties mazākās grupās – 5–6 cilvēki, jo 10 cilvēku grupā uzturēt, piemēram, vizuālo kontaktu ar katru jau ir apgrūtināši [6]. Par labu šim viedoklim liecina daži empīriski novērojumi. Piemēram, teātra starpbrīdī vai kādas sēdes starplaikā cilvēki bieži vien sastājas grupās, lai apspriestu redzēto un dzirdēto. Kad grupas dalībnieku skaits pārsniedz 8–9 cilvēkus, pēc kāda brīža notiek "dalīšanās", grupa sašķeļas divās vai trīs daļās un cilvēki turpina sarunu. Iemesls šim "dalīšanās" procesam ir cilvēku vēlme nodibināt tuvākus kontaktus, atvieglot starppersonisko saskarsmi, tai skaitā arī acu kontaktu.

Līdzās šiem viedokļiem sociālpsiholoģiskajā literatūrā pastāv uzskats, ka uz mazo grupu kategoriju var attiecināt arī skaitliski lielākas grupas – 30–45 cilvēkus, kas ir iesaistīti kopīgā mērķtiecīgā darbībā, piemēram, skolas klases, ražošanas brigādes. Šī tradīcija nāk no Dž. Moreno un parādās daudzu industriālo un skolas sociologu un psihologu darbos. Speciālisti pierādīja, ka arī šajās grupās (30–45 cilvēki) var atrast visus Š. Bīleres nosauktos mazo grupu parametrus; arī lielākās mazajās grupās pastāv kopīgi mērķi, mijiedarbība un mijietekmēšanās, grupu vada viens vai vairāki līderi, kuri koordinē grupas darbību, grupā veidojas savas sociālās uzvedības normas un gaidas, vērtību sistēma un "mēs" izjūta. Tiesa, šādās lielākās grupās veidojas sarežģītāka attiecību sistēma grupas locekļu vidū, šādām grupām ir sarežģītāka struktūra: parasti tās sastāv no vairākām **kontaktajām** (5–6 cilv.) un **mikrogrupām** (2–3 cilv.), kuru starpā pastāv konkurences vai sadarbības attiecības [7].

MAZO GRUPU VEIDI

Vispārpieņemta mazo grupu iedalījuma sociālajā psiholoģijā nav. Šo situāciju izskaidro gan pašu mazo grupu daudzveidība pasaulē, kas apgrūtinā klasifikāciju, gan arī teorētisko pozīciju diference zinātnieku vidū. Mazo grupu klasifikācijā var izmantot

daudzus mums jau pazīstamos kritērijus, kurus uzskaitījām II daļas 1. paragrāfā, kā arī pievienot šiem kritērijiem vēl dažus. Mazās grupas var būt gan telpiski lokalizētas, gan tādas, kuru pastāvēšanai telpiska lokalizācija nav nepieciešama. Pirmo piemērs ir trīs savstarpēji nepazīstami cilvēki, kuri iesēžas vienā taksometrā, lai aizbrauktu uz pilsētas nomali, un pa ceļam apspriež neefektīvo nodokļu politiku valstī. Otro piemērs var būt vēstuļu draugu grupa no dažādām valstīm, kas kontaktējas savā starpā ar pasta palīdzību.

Mazās grupas pēc eksistences ilguma var būt pastāvīgas (ģimene), noteikta termiņa grupas (skolas klase) un pavisam īslaicīgas (jau pieminētie braucēji taksometrā).

Mazās grupas var būt tādas, kuru locekļi kontaktējas savā starpā katru dienu (vienas istabas biedri studentu kopmītnē), vai arī sporādiskas, kuru dalībnieki sanāk kopā regulāri kādos noteiktos termiņos (piemēram, bridža spēlētāju kompānija, kas satiekas katru sestdienas vakaru).

Mazās grupas var būt obligātas (radinieki) un brīvprātīgas (draugu pulciņš). Arī mazās grupas var iedalīt nejaušajās (pasažieri vienā vilciena kupejā), difūzajās (darba biedri, kas kopā pusdieno), personīgo mērķu grupās (kabatzagļu kompānija) un darba grupās (multas posteņa darbinieki).

Mazo grupu klasifikācijai vēl var izmantot šādus kritērijus: **kontaktu ciešums un intimitāte grupā, sociālās uzvedības normatīvātes pakāpe, grupas nozīmīgums indivīdam.**

Pēc pirmā kritērija Č. Kūli, viens no amerikāņu grupu teorijas pamatlicējiem, mazās grupas iedala **primārajās** un **sekundārajās**. Viņš uzskata, ka **primārās grupas** ir intīmas cilvēku kopības, kurās veidojas visciešākie "face to face" kontakti starp cilvēkiem. Šīs grupas veido cilvēka sociālo dabu, viņu vērtības un ideālus. Č. Kūli nosauc primāro grupu par cilvēka "sociālās dzīves pavasari", jo tā sniedz cilvēkam emocionālu atbalstu, sevis kā dārguma apziņu, kas sekmē indivīda iesaistīšanos sabiedrības dzīvē. Primārajā grupā

personība var justies ļoti brīvi, jo primārās grupas locekļi ir ieinteresēti cits citā, sniedz palīdzību, apsveic ar panākumiem. Primārajās grupās var pastāvēt arī kritika un pārmetumi, bet to nolūks ir uzlabot grupas locekļu sociālo uzvedību un veicināt viņu sekmes. Primārā grupa ir balstīta uz patikšanu un mīlestību, tai parasti nav mērķis iegūt kādus pragmatiskus labumus no šai grupai piederīgajiem. Primāro grupu vidū var nosaukt ģimeni, citus atbalstošus radniekus, tuvākos draugus, varbūt arī labus kaimiņus.

Sekundārajām grupām (pats Kūli šo terminu nelieto, to ieviesa citi zinātnieki) raksturīga mazāka intimitāte grupu locekļu attiecībās. Mijiedarbību šajās grupās nosaka rakstītas vai nerakstītas formālas vienošanās par grupu mērķiem un uzvedības standartiem [8].

Izvērtējot amerikāņu psihologa koncepciju, var sacīt, ka šajā koncepcijā ļoti precīzi izcelta primāro (pirmējo) grupu nozīme cilvēku dzīvē, jo šīs grupas apmierina cilvēku vajadzības pēc dziļas intimitātes un piederības, brīvības visu savu personības aspektu izpausmēs, emocionāla atbalsta, simpātijām un mīlestības pret sevi. Primārās grupas ir unikālas tajā ziņā, ka tās ir vienīgās grupas, kuru locekļiem mēs esam patiešām dārgi un nozīmīgi un kurās mūs nevar aizstāt neviens cits. Tiesa, jāatzīst, ka primārajās grupās locekļu vidū var uzšķilties ne vien mīlestība un draudzība, bet arī tādas jūtas kā greizsirdība, aizvainojums, nicinājums un pat naidis, taču arī tad nepazūd kontaktu intīmais ciešums un attieksme pret grupas locekļiem kā nozīmīgām personībām. Psihologi ir noskaidrojuši, ka šķiršanās ir viena no smagākajām psiholoģiskajām traumām, kura dzīves laikā var skart cilvēku. Saišu saraušana ar primāro grupu (ģimeni) draud šķirtajam laulātajam, kā parādīja nesen publicētie angļu speciālistu pētījumu rezultāti, ar depresīvu stāvokli*, dažādām slimībām un pašnāvības risku. Atklājās arī tāda likumsakarība – šķirtie cilvēki sāk vairāk un biežāk lietot alkoholu

* Depresīvam stāvoklim raksturīgas smagas, mokošas emocijas – izmisums, nospīstība, skumjas, bēdas, pazemināta dzīves aktivitāte, vainas un bezspēcības izjūta.

un smēķēt, viņu bērniem ir lielāka varbūtība nokļūt uz noziedzības ceļa, fiziski un psihiski saslimt. Angļu ārsti un psihologi atzīst, ka cilvēkiem, kuri cieš no laimes deficīta, bet tomēr saglabā zināmas laulības attiecības, depresija draud mazākā mērā nekā tiem, kuri ir galīgi sarāvuši savas attiecības. Ģimenē, lai arī ne sevišķi laimīgā, cilvēki tomēr palīdz cits citam, atbalsta. Kā parādīja pētījums, no laulību saišu sairšanas vīrieši cieš vairāk nekā sievietes, kuras parasti paliek kopā ar bērniem – tātad ģimenē, kaut arī nepilnā. Bijušie vīri nereti nodzeras, iesaistās gadījuma un citos nevēlamos sakaros. Statistika liecina, ka vīriešiem vecumā no 26 līdz 54 gadiem pēc šķiršanās tāda infarkta risks, kura iznākums ir nāve, ir divas reizes lielāks nekā laulībā dzīvojošiem [9].

Interesanti, ka marksistiskajā sociālpsiholoģijā pat tāda autoritāte kā G. Andrejeva, pirmās mācību grāmatas sociālpsiholoģijā Padomju savienībā autore, noliedza Č. Kūli tipoloģijas zinātniskumu, apgalvojot, ka "mūsu dienās šai klasifikācijai vairs nav praktiskas nozīmes" [10]. Arī slavenajai zinātniecei nācās maksāt meslus totalitārajai ideoloģijai, kas bija tendēta uz to, lai virzītu cilvēku socializācijas procesu varai vēlamā gultnē, un tāpēc noniecināja ģimenes kā primārā socializācijas aģenta lomu, priekšroku dodot kolektīvajām audzināšanas formām.

Otrs kritērijs, pēc kura var klasificēt mazās grupas, ir grupas attiecību formalizētības pakāpe, kuru ņemot vērā, mazās grupas var iedalīt **formālajās** un **neformālajās** grupās. Šo iedalījumu pirmoreiz sociālās psiholoģijas vēsturē piedāvāja amerikāņu zinātnieks E. Meijo. Pēc viņa domām, **formālai** grupai raksturīgs tas, ka tajā pastāv stingri noteiktas grupas dalībnieku lomas, funkcijas, uzvedības normas. Grupas locekļu vidū precīzi sadalīti pienākumi un atbildība. Grupā vada līderis, kura autoritāti nosaka dienesta stāvoklis. Pie formālajām grupām var pieskaitīt daudzas grupas, kas sabiedrībā izveidotas konkrētu mērķu sasniegšanai, iesaistītas kopīgā, organizētā darbībā, – strādnieku brigādi, vadības grupas, sporta komandas u. c. **Neformālās grupas** ir brīvprātīgas grupas, kas rodas uz cilvēku savstarpēju interešu un simpātiju–

antipātiju pamata. Šajās grupās nepastāv iepriekš noteikta varas un padotības struktūra, statusi un lomas. Neformālās grupas rodas tad, kad cilvēki izjūt pēc tām vajadzību, stihiski, spontāni. Neformālās grupas vada līderi, kuru autoritāte balstās uz viņu personības īpašībām, zināšanām, pieredzi. Ja neformālajā grupā parādās kādi mērķi un kopīgas darbības aktivitātes, grupā iezīmējas noteikta lomu struktūra, pienākumu un atbildības sadale. Šādā gadījumā neformālā grupa iegūst dažas formālās grupas īpašības. Neformālās grupas var rasties formālo grupu ietvaros un var pastāvēt arī pašas par sevi. Piemēram, draugu kompānijas kādā studentu grupā ir tādu neformālu grupu piemērs, kas funkcionē formālajā grupā. Autonomu neformālo mazo grupu piemērs ir "sētas draugi", ko apvieno dzīves vieta un patikšana būt kopā, bet kuri pieder pie dažādām formālajām grupām, piemēram, mācās dažādās skolās un klases.

Pēc grupu nozīmīguma cilvēkam tās var iedalīt **dalības** un **referentajās** grupās. Šo dalījumu var attiecināt gan uz mazajām, gan lielajām grupām. Referento grupu jēdzienu sociālajā psiholoģijā pirmais lietoja H. Haimens. Haimena pētījumi četrdesmitajos gados ASV parādīja, ka daļa mazo grupu locekļu (apsekotas tika studentu grupas) balsta savu uzvedību nevis uz savas grupas normām, bet gan uz normām, kuras pieņemtas citās grupās. Grupas, kurās indivīdi nav reāli iekļauti, bet uz kuru vērtībām un normām viņi ir orientēti savā uzvedībā, Haimens nosauca par referentajām grupām.

Mūsdienu sociālajā psiholoģijā par dalības grupām sauc tās grupas, kurās indivīds ir iekļauts, kurās viņš reāli funkcionē kā šo grupu loceklis. Par **referentajām grupām** (literatūrā var sastapt arī nosaukumu "etalongrupas") tiek sauktas reālas vai nosacītas cilvēku kopības, ar kurām cilvēks salīdzina sevi kā ar etalonu un uz kuru normām, vērtībām, viedokļiem viņš balsta savu uzvedību un pašvērtējumu [11]. Referentajām grupām cilvēku dzīvē ir divas funkcijas: **normatīvā** un **salīdzināšanas**. Normatīvā funkcija izpaužas cilvēka uzvedības motivācijā, kad cilvēks cenšas uzvesties

tā, kā uzvedas viņam referentās grupas locekļi. Šeit klasisks piemērs no literatūras ir brāļu Kaudzīšu aprakstītais Švauksts – karikatūra par tiem daudzajiem kārklvāciešiem, par kuriem sevi pārvērta daži latvieši, cenšoties atdarināt vāciešus – kungus savā zemē. Izpildot salīdzināšanas funkciju, referentā grupa un tās raksturojumi kalpo indivīdam par etalonu, ar kuru viņš mēro sevi un citus cilvēkus. Piemēram, titulu nopircis jaunbagātnieks, kura referentā grupa ir sena aristokrātija, pastāvīgi salīdzinās savus īpašumus, bagātību un manieres ar grāfiem un hercogiem daudzās paaudzēs, lai vēl vairāk tuvinātos savas referentās grupas standartiem, imitējot tās pārstāvju uzvedību.

Cilvēkam vienmēr ir vairākas referentās grupas. Piemēram, kāds students varētu gribēt piederēt pie zināmas komercfirmas vadības grupas, "īstiem vīriešiem" un "ortodoksāliem katoļiem". Var atšķirties arī sociālā indivīda normatīvās un salīdzināšanas referentās grupas. Ekonomiskajā sfērā cilvēka uzvedību var noteikt viņa piederība pie iedzīvotājiem ar ienākumiem zem iztikas minimuma, bet salīdzināšanas etalongrupa būs cilvēki ar ienākumiem virs vidējiem valstī. Protams, arī viena un tā pati grupa var izpildīt abas funkcijas – normatīvo un salīdzināšanas. Ja cilvēks savā rīcībā un uzvedībā orientējas uz tās grupas normām, vērtībām, nostādņām, pie kuras viņš faktiski jau pieder, tad dalības grupa izpilda referentās grupas funkcijas. Sociālie psihologi izdala arī indivīdam **nerreferentās** sociālās grupas – tās ir grupas, pie kurām cilvēks nekādā gadījumā negribētu piederēt un kuru normas un uzvedības standartus viņš aktīvi noraida. Piemēram, saskaņīgas ģimenes mātes nerreferentās grupas varētu būt vecmeitas un vientuļās sievietes ar bērniem. Lielākajai daļai cilvēku nerreferentās ir grupas ar antisociāliem mērķiem un darbību – noziedznieki, teroristi u. tml.

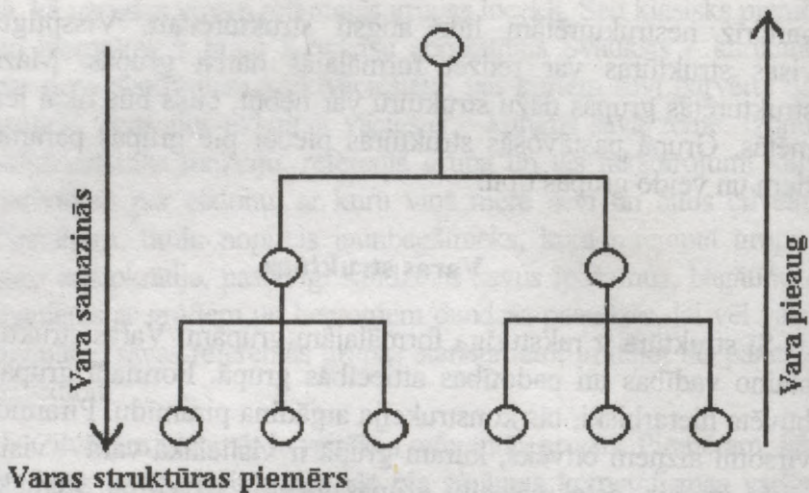
STRUKTŪRAS MAZAJĀ GRUPĀ

Kā jau minējām, pastāv ļoti daudz savā starpā atšķirīgu mazo grupu. Šīs grupas diferencējas arī pēc strukturētības pakāpes – no

gandrīz nestrukturētām līdz augsti strukturētām. Visspilgtāk visas struktūras var redzēt formālajās darba grupās. Mazāk strukturētās grupās dažu struktūru var nebūt, citās būs tikai iezīmētās. Grupā pastāvošās struktūras pieder pie grupas parametriem un veido grupas tipu.

Varas struktūra

Šī struktūra ir raksturīga formālajām grupām. Varas struktūra ataino vadības un padotības attiecības grupā. Formālā grupa ir būvēta hierarhiski, tās konstrukcija atgādina piramīdu. Piramīdas virsotni aizņem cilvēks, kuram grupā ir vislielākā vara – vislielākās iespējas ietekmēt citu grupas locekļu uzvedību. Zemākos hierarhijas līmeņos varas apjoms ir mazāks. Cilvēki, kas ieņem hierarhijā augstāku statusu, izrīko cilvēkus ar zemāku statusu, kuru pienākums ir pakļauties augstāk stāvošo lēmumiem. Varas struktūra grupā ir nepieciešama, lai pakļautu cilvēku individualitātes, viņu gribu kopīgo mērķu sasniegšanai. Ar varas struktūras palīdzību tiek pārvarēta nenoteiktība un svārstīgums grupas locekļu uzvedībā. Cilvēku uzvedībai tiek piešķirta mērķtiecīga, lietišķa ievirze. Vara var balstīties uz dienesta stāvokļa autoritāti, apbalvojumiem, sodiem, personīgo autoritāti, zināšanām, pieredzi.



Statusu–lomu struktūra

Līdzās varas struktūrai formālajā darba grupā pastāv statusu un lomu struktūra. Daži no šiem statusiem un lomām ir oficiāli noteikti un saistīti ar grupas darbības mērķiem. Šie statusi nosaka grupas locekļu pozīcijas un funkcijas grupas lietišķajās attiecībās, ir saistīti ar grupas darbības programmas realizāciju. Pieņemsim, apģērbu veikalā kā formālā darba grupā var pastāvēt šādi oficiāli statusi: veikala vadītāja statuss, veikala vadītāja vietnieka statuss, vīriešu apģērbu sekcijas vadītāja statuss, sieviešu apģērbu sekcijas vadītāja statuss, vecākā pārdevēja statuss, pārdevēja konsultanta statuss, jaunākā pārdevēja statuss, kasiera statuss, apkopēja statuss. Katrā no šiem statusiem ir ielikta noteikta lietišķās uzvedības programma, pienākumi un atbildība. Katrs no šiem statusiem paredz noteiktu funkciju izpildi – oficiālās lomas. Formālai lomu struktūrai (oficiālai) raksturīgi bezpersoniski uzvedības standarti un normu priekšraksti. (Literatūrā grupas formālo struktūru sauc arī par formālo organizāciju.) Oficiālie statusi un lomas, kuros ielikta grupas darbības programma, domāta abstraktiem indivīdiem. Reālajā grupā šos sta-

tusus ieņem dzīvi cilvēki ar atšķirīgām personības iezīmēm, dzīves pieredzi, vērtīborientācijām, vajadzībām, kuri savas lomas saprot un spēlē dažādi, tāpēc grupā līdzās oficiāli lietišķajai parādās neoficiāli lietišķā lomu struktūra, kura ir atkarīga no tā, kā statusu nesēji interpretē un attiecas pret savām un citu cilvēku lomām. Literatūrā sastopamas visdažādākās šādu lomu variācijas, vienota klasifikācija šeit diezin vai vispār iespējama – tik dažādi ir cilvēki, statusi un grupas. Piemēram, grupas vadītāja (oficiālā loma) lietišķi neoficiālā loma var būt "kildnieks", ja viņš ir skaļš, bargs, mīl kontrolēt un kritizēt padotos; "bruņurupcis", ja viņš ir laipns un labvēlīgs, bet lēns un neizlēmīgs; "glaimotājs", ja viņš uzskata, ka efektīvāka vadīšanas forma ir uzslavas, humors, "pielišana" padotajiem, nevis kompetenti vadības lēmumi; "pesimists", ja vadītāja lomā jūtas nelaimīgs, netic citiem cilvēkiem un domā, ka padotie noteikti "izgāzīs" viņa pasākto, slinkos un radīs problēmas. Padoto lietišķi neoficiālās lomas arī var būt visdažādākās atkarībā no viņu personības iezīmēm un attieksmes pret grupu, vadītāju, savu oficiālo lomu. Šīs lomas varētu būt šādas: "neaizstājamais" – universāls, pārliecināts, ka var visu, bieži dara ne tikai savu darbu, cenšas aizstāt citus viņa devīze ir "vajag"; "patmīlis" – viņam pirmā vietā viņa personīgais "es", uzņemas pienākumu tikai tad, ja ir iespēja sevi parādīt; "morālists" – mīl visus pamācīt, kritizēt, dominēt; "arhivārs" – punktuālists, visu dara tikai pēc instrukcijas; "radošais" – ieinteresēts savā darbā, strādā "ar uguntiņu", vēlas padarīt vairāk, labāk, ātrāk. Protams, var izdalīt vēl ļoti daudzas citas lomas, kuras cilvēki spēlē dažādās grupas dzīves situācijās, turklāt lomas var arī mainīties [12].

Katrā grupā starp cilvēkiem pastāv ne tikai lietišķās, bet arī personiskās attiecības, kuru sistēmā tāpat var izdalīt statusus un lomas, šīs lomas nav oficiālas un ne vienmēr ir saistītas ar grupas darbību. Neoficiālo lomu piemēri grupā varētu būt "tenkotājs", "sagādnieks" – cilvēks ar pieeju deficītam, "informators" – cilvēks ar plašiem sakariem un pieeju informācijai, "erudīts" –

persona ar plašām zināšanām dažādās dzīves sfērās u. c. Vēl personiskajās attiecībās var izdalīt tādas lomas kā "draugs", "labvēlis", "kompānijas dvēsele", "skauģis", "skopulis", "nelabvēlis", "ienaidnieks" utt.

Oficiālo lomu sistēma ir saistīta ar grupas mērķu un uzdevumu kopumu. Neoficiālie statusi un lomas (literatūrā apzīmē arī kā grupas neformālo organizāciju) rodas grupā, lai papildinātu un uzlabotu formālās organizācijas darbību, uzturētu grupas vienotību, mazinātu sociālo spriedzi, palīdzētu grupas locekļiem saglabāt pašcieņu un augstu pašvērtējumu, sniedzot morālu un psiholoģisku atbalstu.

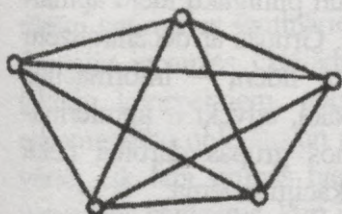
Tātad, kā uzver R. Beils, grupā var izdalīt divu veidu lomas – **pienākuma lomas** un **ekspresīvās lomas**. Pienākuma lomas ir saistītas ar grupas mērķiem un uzdevumiem, to saturs ir dažādas darbības, kuru kopums veicina grupas mērķu sasniegšanu. Ekspresīvās lomas veidojas grupas locekļu starppersoniskajās attiecībās grupas funkcionēšanas procesā. Šīs lomas uztur grupas harmoniju, mierina cilvēkus, kas ir sadusmoti vai apjukuši, mazina sasprindzinājumu ar humora palīdzību vai uzņemas atbildību par grupas neveiksmēm. Ekspresīvās lomas ir saistītas ar attiecībām vai darbības veidiem, kas radušies stihiski [13].

Statusu–lomu struktūra attēlo katrā grupā izveidojušos pienākumu un darba sadali starp grupas locekļiem gan lietišķajās, gan starppersonu attiecībās.

Komunikāciju struktūra

Grupās kā sociālas vienības darbība un funkcionēšana, tās mērķu sasniegšana ir iespējama tikai tad, ja grupas locekļu starpā notiek komunikācija – apmaiņa ar informāciju. Katrā grupā cirkulē gan lietišķā, gan arī nelietišķā, ar grupas mērķiem un uzdevumiem tieši nesaistīta informācija. Komunikācijas struktūras grupās var būt ļoti atšķirīgas. Skaitliski mazās grupās var pastāvēt situācija, kad katrs

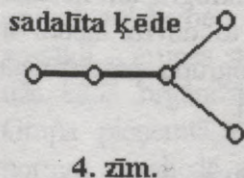
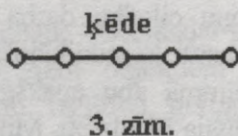
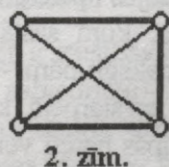
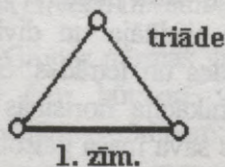
grupas loceklis ir iesaistīts komunikācijā ar katru citu grupas locekli, taču šāda situācija ne vienmēr izveidojas pat mazā grupā; skaitliski lielākās mazajās grupās tāda struktūra, kurā katrs grupas loceklis komunikējas ar katru citu, kļūst praktiski neiespējama. Šeit veidojas vairāk izretinātas komunikāciju struktūras.



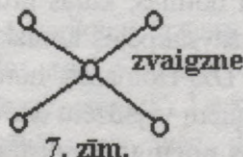
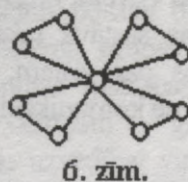
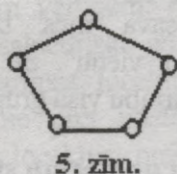
Visaptverošas komunikācijas piemērs piecu cilvēku grupā

Komunikatīvo struktūru tipi ir visai daudzveidīgi, dažiem no tiem ir nosaukumi. Sniegsim atsevišķus piemērus un komunikatīvo struktūru grafiskus attēlus.

konverts, tetrāde



Pentagons



Komunikāciju struktūra grupā ietekmē grupas darbības efektivitāti un grupas locekļu pašsajūtu. Kad komunikācijas centrā atrodas viens cilvēks (6., 7., 8. zīm.), tad grupai ir līderis, grupas

informācijas apmaiņa un darbība ir centralizēta. Centralizēta komunikāciju struktūra grupā bieži vien ir efektīva standartizētu, reglamentētu grupas uzdevumu veikšanā. Savukārt radošu problēmu risināšanai bieži vien efektīvāka ir decentralizētā komunikāciju struktūra, jo tā nodrošina daudzpusīgāku un pilnīgāku ideju apmaiņu starp grupas locekļiem (1., 2., 5. zīm.). Grupās ar decentralizētu komunikāciju struktūru, kur nav izteikta līdera – informācijas sadalītāja, cilvēku pašsajūta parasti ir labāka, cilvēki ir apmierinātāki ar savu iesaistīšanos un piedalīšanos grupas darbībā nekā grupās, kur ir ap līderi centralizēta komunikāciju sistēma.

Sociālpsiholoģiskie pētījumi ir parādījuši, ka bieži kontakti grupas locekļu starpā sekmē cilvēku tuvāku iepazīšanos un pieķeršanos cits citam un mikrogrupai, kurā šie kontakti norisinās. Tā vienas grupas ietvaros izveidojas apakšgrupas. 8. zīm. parādīta tāda astoņu cilvēku darba grupa, kura sastāv no vadītāja un divām intensīvi komunikējošām apakšgrupām – triādes un tetrādes. Šinī gadījumā abu apakšgrupu savstarpējā komunikācija norisinās ar vadītāja palīdzību. Mikrogrupās nereti veidojas sava īpaša gaisotne, intīmas uzticēšanās atmosfēra, specifiskas normas un vērtības, ko izraisa cilvēku bieži savstarpēji kontakti. Šīm mikrogrupām lielākas grupas sastāvā raksturīga sava "mēs" izjūta, to devīze nereti ir "viens par visiem, visi par vienu". Šo mikrogrupu pastāvēšana ietekmē komunikāciju un darbību visā grupā [14].

Vērtību un normu struktūra

Katrā grupā pastāv noteiktas vērtības un normas, kuras grupas locekļi lielākā vai mazākā mērā ievēro gan savstarpējos kontaktos, gan iesaistoties grupas darbībā. Kā uzskata Dž. Homanss, normas nosaka, kas grupas locekļiem ir jādara, ko viņiem vajadzētu darīt un ko viņi darīs konkrētā situācijā [14]. **Grupās normas** ir rakstīti un nerakstīti likumi, uzvedības standarti un nosacījumi, kuri ir pieņemti konkrētajā grupā un kurus saskarsmes un kopdarbības procesos ņem vērā grupas locekļi. Grupas normas pilda **regulatīvu funkciju**, ietekmējot un nosakot grupā apvienoto cilvēku uzvedību un rīcību.

Normām grupā ir **vērtēšanas un stabilizēšanas funkcijas**. Norma ir sociālās uzvedības etalons. Zinot to, grupas locekļi vērtē atsevišķu indivīdu uzvedību – atbilst vai neatbilst grupā pieņemtajām normām. Normām atbilstoša uzvedība tiek apbalvota, neatbilstoša – nosodīta. Pieņemsim, ka kādā studentu grupā ir norunāts visiem rūpīgi gatavoties semināriem (grupas norma). Šīs normas regulatīvā funkcija izpaužas tādejādi, ka pirms semināra studenti apmainās lekciju konspektiem, apmeklē bibliotēkas un izlasa pasniedzēju rekomendēto obligāto un papildu literatūru. Semināra laikā studenti vērtē, cik labi grupas biedri ir sagatavojušies nodarbībai, atzinīgi uztver tos studentus, kuri izrāda plašas zināšanas par semināra tēmu un negatīvi uztver grupas biedrus, kuru zināšanu līmenis ir slikts (vērtēšanas funkcija). Grupas normu ievērošana rada saskaņotību grupas locekļu darbībā, palīdz stabilizēt grupu kā sociālu veselumu, rada cilvēku uzvedībā organizētību un kārtību.

Grupās normas vienmēr ir saistītas ar vērtībām – sociālajai grupai (var būt arī visai sabiedrībai) nozīmīgiem objektiem un sociālām parādībām: godu, darbu, pienākumu, izglītību, godprātību, cieņu utt. Grupas normas rodas uz šo un vēl daudzu citu vērtību pieņemšanas vai noraidīšanas pamata. Grupas normā ir fiksēta grupas attieksme pret šīm vērtībām. Šo attieksmi nosaka dažādi apstākļi – grupas statuss sabiedrisko attiecību sistēmā, grupas prestižs kādā organizācijā, grupas locekļu personības īpatnības utt. Grupā pieņemtā attieksme pret nozīmīgām vērtībām – grupas normas – saliedē grupas locekļus, piešķir viņu uzvedībai zināmu vienveidību, stabilitāti.

Amerikāņu biznesa konsultants Harvijs Makkejs apraksta strādnieku streiku japāņu rūpnīcā, kas pieder korporācijai "Komacu", – "stāvošo streiku". Darbs kā vērtība un ar to saistītā norma "darbs ir svarīgāks par visu, darbs vienmēr pirmajā vietā" saglabā savu nozīmi strādniekiem arī streika laikā. Cilvēki stāv pie mašīnām un darbaldiem, strādā, izpilda maiņas uzdevumus, tikai viņu darba tērpur rotā melnas lentes – Rietumu sēru simbols. Melna lente uz piedurknes izsaka darbinieka nožēlu par nesaskaņām ar admi-

nistrāciju darba samaksas jautājumā. Un darbinieki panāk savu! Administrācija apmierina strādājošo prasības paaugstināt algu. Streiks bez darba pārtraukšanas, bez savstarpējiem apvainojumiem arodbiedrības un administrācijas sarunās vairāku mēnešu garumā – tas viss kļūst iespējams tikai tad, ja grupas normas ir visu tai piederšo cilvēku uzvedības standarts [15].

Grupas normas cirkulē dažādos grupas attiecību līmeņos. Ir normas, kas regulē cilvēku uzvedību grupas lietišķo attiecību sistēmā, ir tādas normas, kas regulē starppersonu saskarsmi, kā arī normas, kas determinē konkrētās grupas locekļu attieksmi pret citām grupām un to locekļiem. Piemēram, dažās darba grupās ir pieņemts, ka attiecības ar administrāciju (cita grupa) kārtoti tikai grupas vadītājs, vai arī grupā visi cits citu uzrunā ar "tu", neņemot vērā statusu un vecumu.

Kā jau minējām, lai grupa varētu normāli funkcionēt un pastāvēt kā vienots sociāls organisms, nepieciešams, lai grupas locekļi ievērotu grupā pastāvošās normas, lai cilvēki pakļautu savu uzvedību grupas prasībām. Grupas normām atbilstošu uzvedību grupa panāk ar **sociālās kontroles** palīdzību. Grupā darbojas sociālās kontroles mehānismi, kuri ar dažādu līdzekļu palīdzību (pārliedzināšana, rosināšana, apbalvošana, sodīšana) cenšas panākt, lai grupas locekļi ievērotu grupas normas gan lietišķajās, gan starppersonu attiecībās. Jāpiebilst, ka sociālā kontrole vispirms vēršas pret tiem indivīdiem, kuru uzvedība rupji pārkāpj grupas normas (vienalga, uz pozitīvo vai negatīvo pusi).

Sociālie psihologi ir novērojuši, ka pakļaušanās pakāpe grupas normām ir saistīta ar statusiem, kurus cilvēki ieņem grupā. Grupas locekļi ar zemu statusu bieži neievēro un pārkāpj grupas normas. Pret viņiem sociālā kontrole vēršas ar visu stingrību. Indivīdi ar vidēju statusu lielākoties cenšas ievērot grupas normas. Cilvēki ar augstu statusu cenšas sekot grupas normām, lai iekarotu līdera pozīcijas, bet, kļuvuši par līderiem, nereti pārkāpj mazāk svarīgās grupas normas. Augsti vērtējamiem locekļiem grupa piešķir savda-

bīgu "uzticības kredītu", viņiem tiek atļauts rīkoties, neievērojot "otršķirīgās" grupas normas, un viņi nesaņem negatīvas sankcijas. Amerikāņu sociālpsihologs P. Krosbijs uzskata, ka uz normu ievērošanas pakāpi atstāj iespaidu arī grupas sastāvs. Grupās ar homogēnu sastāvu (lielākai daļai grupas locekļu ir vienāds statuss) normas ievēro stingrāk nekā grupās ar heterogēnu sastāvu (grupa sastāv no cilvēkiem ar atšķirīgiem statusiem) [16].

Personīgā pievilcīguma struktūra

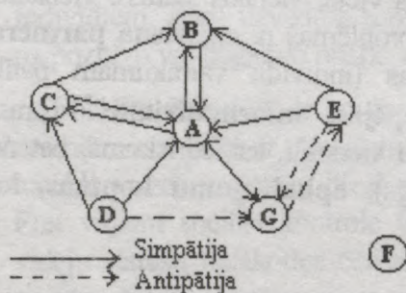
Katrā grupā līdzās lietišķajām nodibinās arī personīgās cilvēku attiecības, kuru pamatā ir savstarpējas simpātijas un antipātijas. Mikrosocioloģiskās pieejas autors grupu pētījumos Dž. Moreno pat uzskatīja, ka cilvēku savstarpējā patikšana un nepatikšana ir pamatā visām citām sociālajām attiecībām. Jebkurā grupā var novērot to, ka vieni cilvēki draudzējas, citi ne; ir tādi indivīdi, kas patiek gandrīz visiem, kas patiek dažiem, un tādi, kas nepatiek nevienam – izolētie, atstumtie. Tātad grupā var runāt par personīgā pievilcīguma jeb, lietojot svešvārdu, atraktivitātes* struktūru. Sociālajā psiholoģijā ir izpētīts, ka **cilvēku savstarpējo pievilcīgumu nosaka** tādi faktori kā **telpiska tuvība** (strādājam pie blakus galdiem, dzīvojam vienā studentu kopmītnes istabā); **"pilnīgas pakļaušanas efekts"** – bieži un ilgi esam kopā ar cilvēku, sākam viņu labi saprast un viņš mums iepatīkas; **partneru līdzība abiem nozīmīgos parametros** (vienāda sociālā izcelšanās, viena dzīves vieta, vienāds statuss, vienādas aizraušanās, vienas un tās pašas problēmas u. c.); **viena partnera fiziskais estētiskais pievilcīgums** (indivīdu vairākumam patiek skaisti cilvēki); **komunikatīvās spējas, "informativitāte"**** (prasme labi runāt, precīzi izteikt savu viedokli, sabiedriskums, bet ne pļāpība, pļāpīgums ir nepievilcīgs); **apbalvojumu kopums, ko**

* *Attractive* – angļu val. – pievilcīgs.

** Baltkrievu sociālais psihologs J. Kolominskis ar terminu "informativitāte" apzīmē otra cilvēka spēju būt mums par informācijas avotu, spēju saprast mūsu domas un izteikt savējās. Sk. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 1976

mums var sniegt partneris, pateicoties savam augstākam statusam, varai, kompetencei, materiālajam stāvoklim u. tml. [17].

Savstarpējā pievilcīguma struktūru grupā sociālajā psiholoģijā un socioloģijā nosaka ar **sociometrijas** metodes palīdzību. Šo metodi izgudroja Dž. Moreno, kad kādas veļas mazgātavas saimnieks izteica zinātniekam lūgumu novērst pastāvīgos strīdus un skandālus starp darbiniekiem. Moreno veica aptauju darbinieku vidū: "Kas ar ko vēlas un kas ar ko nevēlas kopā strādāt?" un izkārtoja tā, ka kopā strādāja viens otram savstarpēji simpatizējoši cilvēki. Konflikti veļas mazgātavā aprīma. Mūsu dienās sociometrijas metodi izmanto visai plaši un ne tikai savstarpējo simpātiju-antipātiju pētījumiem [7, 18]. Sociometrijas metode ļauj noskaidrot, kuriem grupas dalībniekiem citi dod priekšroku, izvēloties partneri kādas kopīgas darbības veikšanai, kurus izvēlas mazāk un kurus vispār neizvēlas. Personīgā pievilcīguma struktūrai jebkurā mazajā grupā raksturīgs tas, ka tikai vienam vai dažiem grupas locekļiem citu acīs ir augsta personīgā pievilcīguma pakāpe ("sociometriskās zvaigznes") un tikai viens vai daži cilvēki pārējiem liekas pavisam nepievilcīgi (izolētie, atstumtie). Lielākā daļa grupas locekļu ir patīkami vismaz vienam vai dažiem cilvēkiem šajā grupā. Izmantojot V. Jordova piemēru, varam uzzīmēt šādu simpātiju-antipātiju struktūru septiņu cilvēku grupā, kuras locekļi apzīmēti ar burtiem A, B, C, D, E, F, G [19].



Shēma parāda, ka grupas emocionālais līderis ir A, kas kopā ar B un C veido grupas kodolu. A ir pats augstākais personīgā pievilcīguma līmenis šajā grupā. Starp E un G pastāv savstarpējas antipātijas, bet F vispār nav iesaistīts grupas kontaktos (izolētais). F

nav pievilcīgs grupai, un grupā neviens nav pievilcīgs viņam. Lai uzlabotu starppersonu attiecību klimatu šajā grupā, nepieciešams

uzlabot attiecības starp E un G, bet, ja tas nav iespējams, vēlams, lai abi vai vismaz viens (labāk G, jo pret viņu antipātijas ir arī D) atstātu grupu. Grupas darbībai nenāktu par sliktu arī F aiziešana. Taču, ja grupa zaudētu A, tā būtu patiesa tragēdija, jo A "cementē" grupu, nodrošina tās emocionāli psiholoģisko veselumu, uzstājas kā grupas normu un tradīciju nesējs.

Personīgā pievilcīguma jeb atraktivitātes struktūra nozīmīgi ietekmē grupas sociāli psiholoģisko klimatu ("cīņas garu", kā saka Rietumos). Ja grupas locekļu vidū valda simpātijas, tas pozitīvi ietekmē grupas darbību, cilvēki labprāt sadarbojas, palīdz cits citam, aizstāj, ja nepieciešams, apsveic ar panākumiem un mierina neveiksmēs. Šāda savstarpēja uzvedība sekmē grupas uzdevumu veikšanu un mērķu sasniegšanu. Turpretī savstarpējas antipātijas izraisa aizdomīgumu, neapmierinātību, ķildas un nesaskaņas, kas negatīvi ietekmē grupas darbību un uzdevumu izpildi, kā arī cilvēku pašsajūtu.

3.Š DINAMISKIE PROCESI MAZAJĀS GRUPĀS

- ◆ Dinamisko procesu jēdziens un veidi ◆ Mazās grupas izveidošanās un attīstība ◆ Grupas saliedēšanās, saliedētība un psiholoģiskā savienojamība ◆ Grupas normu veidošanās
- ◆ Grupas ietekme un konformisma fenomens grupās
- ◆ Vadības un līderības procesi grupās ◆ Grupas lēmumu pieņemšana ◆ Konflikti grupās ◆ Individīda un grupas mijattiecību etapi

Arī šajā paragrāfā mēs runāsim par mazajām darba grupām, tādām cilvēku kopībām, kuras vieno kopīgs mērķis un uzdevumi un kuru locekļi pietiekami ilgi darbojas kopā, saskaņojot savu rīcību kopīgā mērķa sasniegšanas labad.

Protams, arī citu tipu mazajās grupās notiek sociālpsiholoģiskie procesi, jo cilvēku vidū veidojas noteiktas attiecības un mijiedarbība, kas nav iespējama bez psiholoģisku fenomenu klātbūtnes, tomēr darba grupas ir izdevīgāks aplūkošanas objekts tāpēc, ka tajās var novērot praktiski visus dinamiskos procesus, kamēr citu tipu mazajās grupās to var nebūt (piemēram, difūzajās grupās nav vadības fenomena, neorganizētajās grupās nav jēgas runāt par attīstību utt.).

DINAMISKO PROCESU JĒDZIENS UN VEIDI

Dinamiskie procesi grupās jeb grupas dinamika (K. Levina termins) ir sociālpsiholoģisko procesu un parādību kopums, kas realizējas mazajā grupa un raksturo visus mazās grupas iespējamajos funkcionēšanas un pastāvēšanas cikla etapus: mazās grupas veidošanos, attīstību, grupas darbību, stagnāciju, regresu un iziršanu. Dinamiskie procesi ir sociālpsiholoģiski fenomeni, kas nodrošina grupas locekļu mijiedarbību, grupas funkcionēšanu un attīstību. Dinamiskie procesi fiksē un padara iespējamās psiholoģiskās pārmaiņas, kuras notiek grupā tās pastāvēšanas

laikā, veido grupas apziņu un determinē grupas darbību. Dinamiskie procesi grupā ir saistīti ar divām tendencēm grupas aktivitātēs – **integrāciju** un **diferenciāciju** [1]. Integrācija ir virzīta uz grupas saliedēšanu, grupas locekļu psiholoģiskās vienotības un starppersonu attiecību struktūras stabilizāciju. Diferenciācija vairāk ir saistīta ar grupas attīstību un izpaužas kā grupas locekļu lietišķo un emocionālo attiecību hierarhizācija un specializācija atbilstoši grupas mērķiem un uzdevumiem.

Starp sociālajiem psihologiem nav vienotības grupas dinamisko procesu izpratnē. Publikācijās tiek nosaukti dažādi sociālpsiholoģiskie procesi grupās; arī par to, kuri no šiem procesiem ir galvenie, zinātnieki diskutē. Šajā grāmatā mēs aplūkosim tādas grupas dinamiskos procesus kā mazās grupas veidošanās un attīstība, grupas saliedēšanās, saliedētība un psiholoģiskā savienojamība, grupas normu veidošanās, grupas ietekme un konformisma fenomens, vadības un līderības procesi grupās, grupas lēmumu pieņemšana, konflikti grupās.

Runājot par dinamiskiem procesiem grupās, jāakcentē, ka tie ir reāla grupas dzīves sastāvdaļa, patiesībā šie procesi ir pati grupas kā sarežģīta sociālpsiholoģiska organisma dzīve. Tie norisinās vienlaikus, savstarpēji mijiedarbojoties un mijietekmējoties. Tikai analīzes nolūkos var runāt par katru no šiem procesiem atsevišķi, jo grupas dzīvē tie ir kopā un iespaido cits cita reālo norisi. Tāpēc arī grāmatā, analizējot vienu procesu, neizbēgami nāksies saskarties ar citiem.

MAZĀS GRUPAS IZVEIDOŠANĀS UN ATTĪSTĪBA

Mazās grupas eksistē dažādās sociālās dzīves sfērās un tāpēc to rašanās, izveidošanās ir visai atšķirīga. Visbiežāk darba grupas rodas, pateicoties kaut kādiem attiecībā pret doto grupu ārējiem faktoriem. Piemēram, attīstās kāds sociālais institūts vai organizācija un to ietvaros tiek veidotās mazās darba grupas. Cēloņi

mazo grupu izveidei parasti meklējami kādā plašākā sociālā sistēmā ārpus grupas robežām. Piemēram, katru gadu vairāki desmiti tūkstošu bērnu Latvijā sasniedz septiņu gadu vecumu. Izglītības likumā paredzēts, ka no septiņu gadu vecuma bērniem jāapmeklē skola, lai iegūtu valstī obligāto pamatskolas izglītību. Tāpēc katru rudeni Latvijas skolās sāk darbu tūkstošiem pirmo klasīšu. Cits piemērs ir kādas jaunas firmas nodibināšana pilsētā, kuras sastāvā tiek izveidotas atsevišķas darba grupas – grāmatvedība, ražošanas brigādes, produkcijas realizācijas grupa utt. Plašākā sociālā sistēma, kuras sastāvā ietilpst konkrētā mazā grupa, adresē tai veselu virkni normatīvu, noteikumu, kuriem jāpakļaujas grupas locekļiem un grupas darbībai. Šie normatīvi var attiekties uz grupas sastāvu, skaitlisko un kvalitatīvo (piemēram, kāda vecuma, profesijas, kvalifikācijas utt. cilvēki tiek iekļauti konkrētajā grupā), grupas statusu un lomu sistēmu, grupas uzdevumiem un citām grupas darbības sfērām. Plašāka sociālā sistēma ļoti bieži nosaka arī konkrētās grupas darbības mērķi un pastāvēšanas ilgumu, tās attiecības ar citām grupām sistēmas ietvaros. Minētie normatīvi ir priekšnoteikumi, uz kuru pamata cilvēki tiek apvienoti vienā grupā, kurai ar savu darbību jāapmierina kāda sociāla vajadzība, kas izteikta grupas darbības mērķī. Piemēram, skolas klasei jāsekmē zināšanu apgūšana, brigādei jāražo produkcija, grāmatvedībai jākārtos firmas finansu lietas. Vienlaikus pieminētie normatīvi ir sociālais pamats tam, lai kopā sanākušo cilvēku grupā saktu darboties sociālpsiholoģiskie mehānismi, kuri pamazām pārvērtīs attiecīgo cilvēku kopumu saliedētā sociālpsiholoģiskā vienībā, kas kopīgiem spēkiem centīsies apmierināt gan ar grupas mērķi saistītās sociālās vajadzības, gan grupas locekļu individuālās psiholoģiskās vajadzības. Tātad grupu veidošanās ir gan sociāls, gan psiholoģisks process.

Bez sociāli paredzētajām mazajām grupām, kuru izveidošanas cēlonis meklējams kādā plašākā sociālā sistēmā, pastāv arī tādas darba grupas, kuras rodas stihiski, spontāni, kuras izveido

cilvēki pēc savas iniciatīvas, lai kopīgi risinātu kādas viņiem nozīmīgas problēmas, lai kopā darbotos visiem svarīgu mērķu sasniegšanai. Sociāli paredzētajās darba grupās un tādās, kas izveidojušās spontāni, norisinās līdzīgi dinamiskie procesi, tāpēc turpmāk mēs šīs grupas atsevišķi neaplūkosim.

Grupas attīstībā var izdalīt vairākas fāzes, kas atšķiras ar savu ieguldījumu grupas darbībā un grupas locekļu attiecībās un kuras pavada atšķirīgi sociālpsiholoģiskie procesi. Amerikāņu psihologi V. Benniss (*W. Bennis*) un H. Šepards (*H. Shepard*) grupas attīstību dažos aspektos salīdzina ar personības attīstību: briedumu sasniegusi grupa lieliski apzinās, ko tā dara. Tāda grupa var atrisināt savus iekšējos konfliktus, mobilizēt resursus un mērķtiecīgi rīkoties, to vada kopīga apziņa un pieredze. Grupas attīstība ietver efektīvas komunikācijas šķēršļu pārvarēšanu starp grupas locekļiem, rīcības seku prognozēšanu, grupas locekļu vajadzību apmierināšanu un pašcieņas saglabāšanu [2]. Cits amerikāņu sociālais psihologs V. Šucs (*W. Schutz*) uzskata, ka grupas attīstība ir saistīta ar trīs fundamentālām starppersonu vajadzībām grupā – vajadzībām pēc piederības, kontroles (varas) un labvēlības (mīlestības) un to apmierināšanas centieniem [3].

Sociālajā psiholoģijā nepastāv vienotība uzskatos par grupas attīstības stadijām (fāzēm). Dažādās tipoloģijas balstās galvenokārt uz Šuca, Bennisa un Šeparda uzskatiem. Literatūrā var sastapt trīs, četrus un piecus fāžu iedalījumu grupas attīstības procesā.

Trīs fāžu koncepcija

1. Atkarības fāze. Grupa sastāv no izolētiem indivīdiem, kuri sāk veidot savstarpējās attiecības. Grupas dalībnieki uzskata sevi par ļoti atkarīgiem no grupas vadītāja. Starppersonu attiecības grupā veidojas uz savstarpēju simpātiju un antipātiju pamata, darba pienākumu veikšanai nav īpašas nozīmes. Vadītājs cenšas izvirzīt grupai stingras un noteiktas prasības, raugās, lai grupas

locekļi tās ievērotu. Bieži vien grupas dalībnieki izjūt trauksmi un neapmierinātību ar savu atrašanos grupā. Grūtības darba uzdevumu veikšanā palielina neapmierinātību, līdz tā pāriet atklātā konfrontācijā.

2. Konfrontācijas fāze. Sākumposmā grupas locekļu neapmierinātība ir vairāk vērsta pret organizāciju, kuras sastāvā grupa ietilpst, un nevis pret vadītāju. Parastie sūdzību temati ir darba apstākļi vai neizpildāmi darba uzdevumi. Pamazām šī neapmierinātība pāraug atklātā vai slēptā vadītāja kā organizācijas pārstāvja kritikā. Vienlaikus vērojama arī sākotnēji amorfās grupas sašķelšanās mazākās grupās. Parasti kāds no šiem grupējumiem atbalsta vadītāju, cits atrodas izteiktā opozīcijā. Grupas dzīvībai parādās vajadzība pēc kontroles – sāncensība un tieksme pēc varas, dalībnieki cīnās par līdera vietu grupā. Konfrontācijai pieaugot, vadītājs cenšas vai nu atsaukt grupu iepriekšējā atkarības stadijā, vai arī panākt, lai grupa labāk sāktu apzināties savus mērķus un iespējamās grūtības to sasniegšanā, līdzekļus to pārvarēšanai, tādējādi samazinot konfrontāciju un nostiprinot savu personīgo autoritāti. Konfrontācijas stadijā grupā līdzās vadītājam var izvirzīties viens vai vairāki līderi, kuri ar vadītāju dala ietekmes sfēras grupā.

3. Darba fāze. Šajā fāzē grupas dalībnieki skaidri apzinās grupas mērķus un savu lomu šo mērķu sasniegšanā. Grupas locekļu izturēšanās ir virzīta uz atklātību un savstarpēju uzticēšanos. Grupas dalībnieku savstarpējais vērtējums lielā mērā ir balstīts uz darba pienākumu veikšanas līmeni. Grupas vadītāju dalībnieki uztver kā kolēģi, kuram pieder galvenokārt eksperta loma.

Grupas attīstības četru fāžu koncepcijā pēc trim jau nosauktajām izdala vēl sinerģijas fāzi, kam raksturīga grupas locekļu vērtīborientāciju nozīmīga vienotība, grupa pati kļūst par vērtību cilvēku acīs. Grupā iekļautie indivīdi apzinās, ka kopā spēj padarīt vairāk, ir ļoti apmierināti ar piedalīšanos grupas dzīvē.

Piecu fāžu grupas attīstības koncepcija [4]

1. fāze: "Katrs pats par sevi, katrs pats priekš sevis".

Grupas struktūra sastāv no izolētiem indivīdiem, kuri meklē kontaktus cits ar citu. Savstarpējās attiecības starp grupas dalībniekiem ir stipri virspusējas. Informācija citam par citu ir visai nepilnīga: vārds, uzvārds, dzīvesvieta, izglītība u. tml. Parasti grupas dalībnieki cits citu uzklausa pasīvi. Grupa ir ļoti atkarīga no vadītāja, ko uztver kā organizācijas pārstāvi. Sūdzību temati parasti ir darba apstākļi un darba drošība. Sākuma posmā naidīgums biežāk vēršas pret organizāciju nevis pret vadītāju. Grupa (pār)centīgi strādā pie grupas uzdevuma (savdabīga psiholoģiska kompensācija) vai arī to pilnīgi pamet novārtā (izvairīšanās no apstākļiem, kas varētu palielināt iekšējo grupas dalībnieku nemieru). Var gadīties, ka dalībnieku vidū ir liela vienprātība par to, ka darbs patlaban nav svarīgākais, ka vajag paredzēt garas pusdienu pauzes, cik vien iespējams ātrāk novadīt sapulci, nākamā sapulci plānot iespējami tālā nākotnē. Ļoti bieži pirmajā fāzē grupas dalībnieki sastrādājas uz klauniskas uzvedības un "joku plēšanas" pamata.

2. fāze: "**Citu definēšana**". Šajā fāzē cilvēki meklē līdzības un atšķirības starp "es" un "cits". Grupa virzās uz divattiecībām, kuras balstās uz personisko līdzību. Mainās attieksme pret grupas vadītāju, cilvēki ir nepārprotami neapmierināti ar vadību, viņiem šķiet, ka vadītājs neapmierina viņu vajadzības, taču starppersoniskās attiecības vēl nav tik ciešas, lai uzsāktu tiešu konfrontāciju. Dusmas joprojām tiek izgāztas pār bezpersonisko organizāciju, kuras sastāvā grupa darbojas, kas nav radījusi nepieciešamos priekšnoteikumus darbam vai devusi neizpildāmus uzdevumus. Šajā fāzē cilvēki sāk aktīvāk ieklausīties cits citā, vairāk – sev līdzīgajā. Izpaužas (parasti kuluāros) cilvēku neapmierinātība ar situāciju grupā, kuru norūpējušies apspriež uz savstarpējām simpātijām balstīto mikrogrupu locekļi.

3. fāze: "**Interese par varu**". Šajā fāzē grupas locekļi galveno uzmanību pievērš tiem cilvēkiem, kuri nelīdzinās pašiem. Rodas jautājums par ietekmi grupā. Divattiecības kļūst mazāk nozīmīgas, jo priekšplānā izvirzās jautājums par to, kā mani uztver, pieņem, atzīst citi grupas dalībnieki. Šajā fāzē grupas locekļi jau ir tiktāl sastrādājušies, ka var iztikt bez atkarības no vadītāja. Mazinās atkarība no vadības diktētajām uzvedības normām, grupas locekļi ir ieguvuši pieredzi, ka ikviens grupas dalībnieks grupā zināmā mērā var būt arī viņš pats. Grupa cenšas veco, no varas atkarīgo struktūru aizstāt ar struktūru, kas būtu vairāk tendēta uz kopīgu atbildību par grupas uzdevumiem. Grupas dzīvē norisinās sāpīga cīņa par kompetenci un ietekmi, statusiem un lomām grupā, pienākumiem un atbildību. Grupas locekļi diskutē par grupas mērķiem, uzdevumiem un darbības kritērijiem. Neraugoties uz lielo konfliktu skaitu šajā grupas attīstības fāzē, kamēr notiek grupas pārstrukturēšanās un grupas normu veidošanās, grupā veidojas pozitīva ievirze par labu kopīgai atbildībai par grupas darbības mērķi un uzdevumiem.

4. fāze: "**Mēs esam mēs kā grupa**". Šajā fāzē grupa pāriet no problēmām, kas skar varu un ietekmi, uz kopīgās atbildības un intimitātes problēmām. Grupas locekļi vienojas par kopīgām vērtībām un normām. Grupas struktūra kļūst "izretināta" – divattiecībām un citām mikrogrupām nav vairs svarīgas lomas grupas tālākā attīstībā, veidojas starppersonu attiecību struktūra jau visas grupas mērogā. Mainās attieksme pret grupas vadītāju, tā kļūst saprotoša un draudzīga. Grupas vadītāju uzskata par vienu no grupas locekļiem un ekspertu grupas uzdevumos. Izzūd naidīgums pret organizāciju, kurā grupa darbojas, grupa ir atradusi tajā savu vietu. Nav gan teikts, ka vairs nebūtu konfliktu, kas saistīti ar darba apstākļiem un uzdevumiem, taču konfliktiem ir objektīvāks un reālāks raksturs. Grupas locekļu vidū veidojas savstarpējas uzticēšanās un atbildības gaisotne. Attiecības starp cilvēkiem kļūst tikpat svarīgas kā grupas uzdevums.

5. fāze: "Mēs esam mēs – cits citam". Šajā fāzē grupa pārvēršas par īstu mērķtiecīgu cilvēku kopību. Visi grupas locekļi ir patiesi ieinteresēti grupas uzdevumu izpildē un mērķu sasniegšanā. Attieksme pret vadītāju un organizāciju ir ideāla. To var raksturot kā savstarpēji atkarīgu un izdevīgu sadarbību. Konflikti, ja tādi rodas, tiek atklāti izrunāti un savlaicīgi atrisināti. Grupas dalībnieki ir ieinteresēti cits cita panākumos, uzņemas atbildību par katra grupas locekļa veiksmēm un neveiksmēm. Cilvēku starpā valda gan lietišķums, gan savstarpējas simpātijas. Grupa kļūst par patiesu darbības subjektu ar savu specifisku identitāti, kas atļauj integrēt grupas darbībā dalībnieku personību pozitīvās iezīmes un kompensēt trūkumus.

Diemžēl jāatzīst, ka vairākums darba grupu savā attīstībā nesasniedz augstākās fāzes un paliek kaut kur konfrontācijas stadijā. Tāpat jāuzsver, ka grupas attīstībā iespējama ne tikai progresīva virzība, bet arī "mīnāšanas" uz vietas un pat regress – atgriešanās iepriekšējās attīstības fāzēs. Cēloņi tam var būt gan grupas ārpusē, gan arī pašā grupā, piemēram, krīze organizācijā, kurā ietilpst grupa, vadītāja maiņa, nozīmīgu grupas locekļu aiziešana no grupas, samilzuši konflikti utt.

GRUPAS SALIEDĒŠANĀS, SALIEDĒTĪBA UN PSIHOLOĢISKĀ SAVIENOJAMĪBA

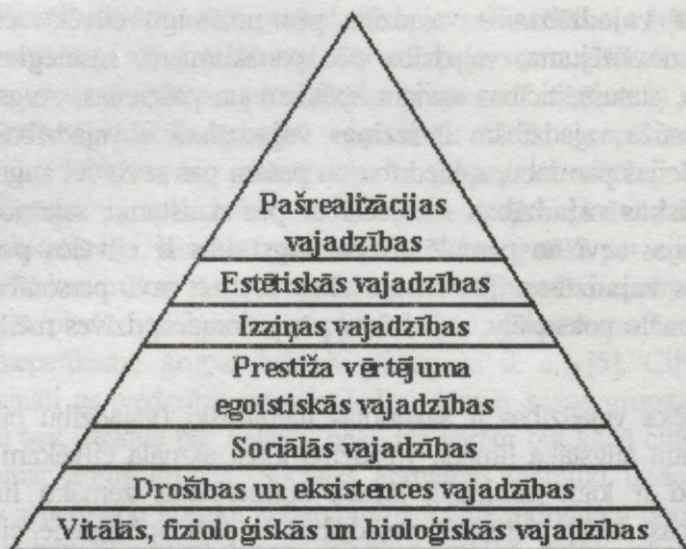
Grupās attīstības gaitā notiek grupas dalībnieku saliedēšanās, veidojas grupas kopības apziņa, "mēs" izjūta. **Saliedēšanās procesā** starp grupas locekļiem veidojas īpašas sociālas saites un sakari, savdabīga grupas struktūra, kura pārvērš sākotnējo indivīdu kopumu grupā – komplicētā sociālpsiholoģiskā organismā, kas funkcionē kā vienots veselums un dzīvo pēc saviem likumiem. Saliedēšanās procesam ir svarīga loma grupas attīstībā. Tas rada indivīdiem vēlēšanos palikt šajā grupā, iesaistīties grupas darbībā, pielikt savus spēkus grupas kopīgo uzdevumu izpildei, pieņemt grupas mērķus kā savējos.

Saliedētība ir saliedēšanās procesa kvalitatīvs raksturojums kādā fiksētā laika momentā. Saliedētība parāda grupas locekļu pieķeršanās pakāpi savai grupai. Grupas **saliedētības rādītāji** ir: 1) **savstarpējo simpātiju līmenis starppersonu attiecībās** – jo lielākas ir šīs simpātijas, jo augstāka grupas saliedētība; 2) **apmierinātība ar piederību grupai** – jo vairāk cilvēku grupā ir apmierināti ar piederību tai, jo augstāka ir grupas saliedētība. Grupas dinamikas skolā tiek uzskatīts, ka cilvēki ir apmierināti ar līdzdalību grupā tik ilgi, kamēr piederības efekts ir augstāks par nodevām, ko indivīdam nākas maksāt par piederību grupai (piemēram, pie nodevām pieder pakļaušanās grupas vadībai, grupas normu ievērošana, nepatīkamu grupas locekļu paciešana u. c.) [5]. Cilvēki ir apmierināti ar piederību grupai tik ilgi, kamēr savas grupas nodevīgumu sev uzskata par lielāku, nekā tas varētu būt kādā citā grupā vai vispār ārpus grupas. Sociālās apmaiņas teorētiķi uzskata, ka grupas saliedētību nosaka apbalvojumi, kurus indivīdam dod grupa par viņa ieguldījumiem grupas dzīvē un darbībā, un interakcijas tipi (sadarbība vai konkurence), kas raksturīgi grupai [6]. Iesaistoties darba grupā, cilvēki cer uz savu vajadzību apmierināšanu. **Katram cilvēkam**, pēc humānistiskās psiholoģijas pārstāvja A. Maslou domām, **ir šādas vajadzības: fizioloģiskās vajadzības** – pēc barības, elpošanas, fiziskām kustībām, sekss, atpūtas, mājokļa, apģērba; **eksistenciālās vajadzības** – vajadzības pēc savas pastāvēšanas un drošības. Eksistenciālās vajadzības iedalās vajadzībā pēc fiziskās un vajadzībā pēc ekonomiskās drošības. Fiziskās drošības vajadzība ir vajadzība saglabāt veselību, vajadzība būt drošam par savu dzīvību, vajadzība pēc tādām situācijām, kurās nav vardarbības, uzbrukuma personībai un dzīvībai. Ekonomiskās drošības vajadzības cilvēks saista ar darba sfēru. Viņam ir vajadzība pēc garantēta darba, apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darba vietā, bioloģisko vajadzību apmierināšanas garantijām. Fizioloģiskajām un eksistenciālajām vajadzībām seko cilvēka **sociālās vajadzības**, kuras izriet no tā, ka cilvēks ir sociāla, sabiedriska būtne. Tās ir vajadzības pēc draudzības un pieķeršanās, vajadzība

piederēt kādai grupai, kurā viņu uzskatīs par savējo, vajadzība pēc cilvēciskiem kontaktiem, simpātijām un uzmanības. Vēl cilvēkam ir **prestīža vajadzības** – vajadzība pēc nozīmīgu cilvēku cieņas, augsta novērtējuma, vajadzība pēc panākumiem, sasniegumiem, prestīža, statusa, ticības saviem spēkiem un pašcieņas. Augstākas par prestīža vajadzībām ir **izziņas vajadzības** – vajadzības pēc informācijas par dabu, sabiedrību un pašam par sevi, vēl augstākas ir **estētiskās vajadzības** – vajadzības pēc skaistuma, sakārtotības, harmonijas sevī un pasaulē. Pašas **augstākās ir cilvēka pašrealizācijas vajadzības**. Tās ir vajadzības realizēt savu personības un profesionālo potenciālu, vajadzības pēc jaunrades, dzīves mērķa un jēgas.

Cilvēka vajadzības ir sakārtotas hierarhiski (vajadzību piramīda). Katra augstāka līmeņa vajadzība kļūst aktuāla cilvēkam tikai tad, kad ir kaut minimālā līmenī apmierinātas zemāko līmeņu vajadzības. Neapmierinātās vajadzības ir paši spēcīgākie cilvēka uzvedības motivatori un dzinuļi. Attiecībā uz grupu cilvēks cer, ka tā dos iespēju apmierināt viņa neapmierinātās vajadzības, un tāpēc viņš iegulda grupas darbā pūles, zināšanas, laiku, gribasspēku un emocijas.

A. Maslou cilvēka vajadzību piramīda



Sociālpsihologi ir noskaidrojuši, ka situācijās, kad grupa apbalvo savus locekļus, kas devuši pat mazu ieguldījumu, grupas saliedētība pieaug. Ja cilvēki redz, ka citās grupās viņi varētu saņemt lielāku apbalvojumu ar tādām pašām vai mazākām pūlēm, ko viņi iegulda savas grupas darbībā, grupas saliedētība samazinās. Ja grupa neapmierina cilvēka aktuālās vajadzības pat tad, ja labi apmierina citas, arī tad grupas saliedētība samazinās. Piemēram, ja grupā var ļoti labi nopelnīt un apmierināt bioloģiskās un eksistenciālās vajadzības, bet neiespējami ir apmierināt grupas locekļiem aktuālās prestiža un pašrealizācijas vajadzības, grupas saliedētība un veselums ir apdraudēts.

Saliedētību grupā samazina arī konkurējoša interakcija; cīņa par ietekmi, vadītāja labvēlību, statusiem ar augstu prestižu, interesantiem vai labi apmaksātiem darbiem u. tml. Sadarbība, kooperācija grupas locekļu vidū sekmē grupas saliedēšanos. Grupas saliedētību var paaugstināt arī grupas apdraudētības situācija, piemēram, nopietna konkurence ar citām grupām; krīze organizācijā, kurā ietilpst

konkrētā grupa; demokrātiska tipa vadītāja nomaīņa ar autoritārā stila pārstāvi u. c. Grupas saliedēšanos veicina tādi faktori kā grupas locekļu vērtīborientāciju un vajadzību sakritība, skaidrs un noteikts grupas mērķis, uzdevumu sadale atbilstoši cilvēku personības un profesionālajam potenciālam, viņu statusam grupā, kooperatīva grupas locekļu atkarība citam no cita grupas uzdevumu veikšanas laikā, demokrātisks vadības stils, neliels skaitliskais sastāvs, kas veicina komunikāciju grupas locekļu starpā, augsts grupas prestižs organizācijā, taisnīgs cilvēku pūļu un ieguldījumu novērtējums, augsti apbalvojumi par ieguldīto darbu, zināšanām utt.

Psiholoģiskā savienojamība ir īpašs grupas saliedētības rādītājs. Savienojamība nozīmē, ka grupā ir iespējama tās dalībnieku nekonfliktējoša saskarsme un saskaņota rīcība kopīgā darbībā. Psiholoģiskajai savienojamībai ir vairāki līmeņi.

1. zemākais līmenis ir grupas dalībnieku psihofizioloģiskā savienojamība, pie kuras pieder sensomotorā savienojamība (reakcijas ātrums, pirkstu veiklība, muskuļu spēks u. tml.) un temperamentu un raksturu savienojamība. Piemēram, pie konveijera ir diezgan svarīgi, lai darbiniecēm būtu vienādi veikli pirksti, montējot radioshēmas, citādi bieži nāksies apstādināt konveijera lenti, darbs iekavēsies, kritīsies darba ražīgums, izpeļņa. Tas var izraisīt konfliktus un neapmierinātību darbinieču vidū. Grupa, kas sastāv tikai no holeriķiem vai tikai no flegmatiķiem, ir daudz mazāk efektīva par grupu, kuru veido dažādu temperamentu cilvēki. Ja grupā būs salasījušies tikai trauksmaini* cilvēki (rakstura akcentuācija), tajā pietrūks pārliecinātības par saviem spēkiem, radošas iniciatīvas un uzdrīkstēšanās riskēt.

2. līmenis ir grupas locekļu savstarpējais pievilcīgums, simpātijas un komunikācija viņu starpā, jo bez efektīvas komunikācijas ir

* Trauksmainība (trauksme) – stabila personības iezīme, kas izpaužas kā iekšējs nemiers, neskaidras apdraudētības un iespējamās neveiksmes gaidīšanas pārdzīvojums. Bieži izpaužas kā bezpalīdzīgums un neticība saviem spēkiem.

neiespējami sasniegt kopīgos mērķus, tie paredz sadarbību un vēlēšanos sastrādāties.

3. līmenis psiholoģiskajā savienojamībā ir savstarpējo funkciju un lomu gaidu savienojamība. Tas nozīmē, ka saskan grupas locekļu priekšstati par to, "kas, kam, ar ko, kur, kādā secībā un kad" ir jādara, lai realizētos visiem kopīgais mērķis, lai cilvēki grupā justos labi un būtu apmierināti ar savu līdzdalību.

GRUPAS NORMU VEIDOŠANĀS

Viens no grupas pastāvēšanas priekšnoteikumiem ir grupas veselums, vienotība, stabilitāte. Grupas vienotība izpaužas tās dalībnieku uzvedības, emociju un priekšstatu zināmā vienādībā, kura rodas grupas saliedēšanās procesā, tuvinoties grupas locekļu vērtību orientācijām un dažām psiholoģiskajām iezīmēm. Darbojoties vienā grupā, cilvēki zināmā mērā pielāgojas cits citam. Šī pielāgošanās notiek uz tādu psiholoģisku mehānismu pamata kā atdarināšana (imitācija), suģestija*, pārliecināšana**, identifikācija un konformisms. Šie mehānismi ir pamatā grupas locekļu savstarpējam mijietekmēšanās procesam. Šie mehānismi ne tikai regulē indivīdu uzvedību, bet veido arī grupas iekšējās normas.

Katra grupā, kā jau minējām, runājot par darba grupas izveidošanos, darbojas sociāli paredzētās normas (plašākas sociālās sistēmas diktētās) un **tādas normas, kuras ir izstrādājusi pati grupa savā attīstības procesā.** Ar sociāli paredzētajām normām grupa ir spiesta rēķināties, jo tās ir grupas darbības noteikti ietvari, tomēr grupa vienmēr izstrādā savu specifisku attieksmi pret tām, pieņemot tās pilnībā, daļēji vai vispār noraidot un uzņemoties konflikta risku ar sociālo sistēmu, kuras sastāvdaļa tā ir. Piemēram,

* Suģestija – komunikatīvās iedarbības veids, kas ir orientēts uz informācijas nekritisku uztveri, iedvešana, iestāstīšana bez loģiska pierādījuma.

** Pārliecināšana – partnera piekrišanas stimulēšana ar pierādījumu XIX loģisku argumentu palīdzību.

E. Meijo slavenajos Hotornas eksperimentos tika apsekota viena 14 cilvēku liela grupa, kurā strādāja vīrieši komplektētāji. Maiņas uzdevums šai grupai bija veikt 7312 operācijas (sociāli uzdotā grupas norma). Brigādes darbinieki nekad neveica vairāk par 6000–6600 operācijām, kaut gan viņu spēkos bija padarīt pat vairāk par maiņas uzdevumu. Cilvēki strādāja nesteidzīgi, beidza darbu pirms maiņas beigām, ilgi mazgājās un sarunājās. Meijo konstatēja, ka pastāv grupas norma – strādāt pietiekami labi, lai grupas locekļi netiktu atlaisti no darba, bet tomēr nekad nepildīt oficiāli uzdoto izstrādes normu. Grupā valdīja uzskats, ka tad, ja grupas darbinieki regulāri izpildīs izstrādes normu, īpašnieki samazinās izcenojumus, paaugstinās oficiālo normu. Tādējādi grupa centās aizsargāt savus lēnāk strādājošos locekļus, demonstrēja šķirisko solidaritāti. Meijo izdevās pierunāt divus grupas vīriešus kādu dienu pastrādāt intensīvāk nekā parasti, padarīt maksimāli iespējamo darba apjomu. Maiņas laikā šie vīri stipri pārsniedza oficiāli noteikto operāciju skaitu. Grupa bija ļoti neapmierināta ar šādu rīcību. Pārējie vīri pēc darba fiziski izrēķinājās ar "izlēcējiem" un grupas normas pārkāpējiem. Šī piekautšana liecina par vēl vienu grupas normu, kas nosaka, kādas sankcijas pieļaujamas attiecībā pret tiem, kas pretstata sevi grupai, nerespektē grupas solidaritāti.

Pašas grupas normas var rasties dažādā ceļā. Tās var diktēt grupas līderis, kuram grupā ir autoritāte, kura viedokli grupā uzklausa un akceptē. Par grupas normu var pārvērsties kāds uzvedības veids, kurš noteiktā situācijā ir izrādījies veiksmīgs un rezultatīvs, tāpēc tiek iegaumēts un tradicionalizēts. Grupas norma var rasties grupas diskusijas laikā, kad grupa vienojas par kādas problēmas risinājumu vai kopīgās uzvedības veidu konkrētā situācijā. Tā var būt arī kaut kas statistiski vidējs starp cilvēku spriedumiem un individuālās uzvedības tendencēm, kuri uz kopīgu uzdevumu un grupas mērķu sasniegšanas nepieciešamības bāzes objektīvi tuvinās un savstarpēji pielāgojas tā, ka faktiski katrs grupas loceklis sniedz savu ieguldījumu šādu normu rašanās procesā, un tās ir vairāk vai mazāk pieņemamas visiem. Grupas

normas ir nozīmīgākā grupas apziņas daļa, kas ir būtiski saistīta ar galvenajām grupas vērtībām: darbu, solidaritāti, panākumiem, cilvēcisko cieņu, draudzību, pienākumu u. c., kā tās tiek saprastas konkrētajā grupā. Grupas normu sistēma regulē tās dalībnieku sociālo uzvedību, integrē cilvēku sociālās aktivitātes, saliedē grupu, stabilizē. Grupas normas grupas attīstības procesā var mainīties un pilnveidoties, taču tas nenotiek ātri. Grupas normām lielā mērā piemīt konservatīva daba, tās var kavēt grupas attīstību un inovāciju ienākšanu grupas dzīvē. Ļoti stabilas normas, pie kurām stingri turas visi grupas locekļi, var padarīt grupu nespējīgu atsaukties uz sociālās vides pārmaiņām, ātri mainīt grupas uzvedības stratēģiju ekstremālās situācijās.

GRUPAS IETEKME UN KONFORMISMA FENOMENS GRUPĀS

Grupas ietekme ir mehānismu un paņēmienu kopums, ar kuru palīdzību grupa pakļauj sev individu. Parasti, jo lielāka ir grupas saliedētības pakāpe, jo lielāka ir grupas ietekme. Grupas ietekme realizējas ar grupas apbalvojumu un sodu sistēmu, grupas vērtībām un normām, grupā pastāvošajiem sociālās kontroles mehānismiem, vadītāja vai līdera aktivitātēm, prasībām, kuras grupa izvirza personībai sakarā ar grupas mērķiem un uzdevumiem. Grupas ietekmes rezultāts ir grupas locekļu zemāka vai augstāka konformisma pakāpe. **Konformisms** ir cilvēka pakļaušanās reālai vai iedomātai grupas ietekmei, kas izpaužas kā viņa izturēšanās un viedokļa maiņa par labu grupai, vairākumam, kaut arī sākotnēji viņam bija citas domas. Izšķir **ārējo (publisko)** un **iekšējo** konformismu. **Ārējais konformisms** ir demonstratīva pakļaušanās grupas viedoklim, kad indivīds iekšēji saglabā savu pozīciju. Cilvēks saprot, ka vairākumam nav taisnība, bet nevēlas būt "baltā vārns", tāpēc ārēji pieskaņojas grupas vairākuma viedoklim. Ārējā konformisma mērķis parasti ir vēlme būt pieņemtam grupā, iegūt atzinību vai arī izvairīties no grupas nopēluma, atgrūšanas un citām iespējamām soda sankcijām. Iekšējais konformisms ir patiesa sava viedokļa,

nostādņu pārveidošana grupas pozīcijas pieņemšanas iespaidā. Šajā gadījumā cilvēks grupas viedokli novērtē kā objektīvāku, pareizāku un maina savējo. Iekšējo konformismu parasti pavada ārējais. Abas konformisma formas ir specifisks veids, kā cilvēki atrisina apzinātu konfliktu starp personīgo un dominējošo grupas viedokli par labu grupai.

Reālās darba grupās visiem tās locekļiem ir raksturīga zināma konformisma pakāpe, pakļaušanās grupas prasībām. Tā ir priekšnoteikums, lai iekļautos grupas darbībā, apmierinātu savas vajadzības. Cilvēka atkarība no grupas liek tam meklēt vai nu patiesu, vai neīstu, notēlotu vienprātību ar grupu, saskaņot savu uzvedību ar grupas normām, orientēt to uz grupas vērtībām. Pretējā gadījumā cilvēks provocē konfliktu ar grupu, riskē ar savu statusu un palikšanu grupā. Ne velti tautā saka: "Vilku barā kauc kā vilks."

Īpašs konformisma paveids ir **negatīvisms** – ačgārmais konformisms. Ačgārmais konformisms ir atsevišķu grupas locekļu tieksme ieņemt pretēju pozīciju grupas viedoklim. Piemēram, ja klase nolemj braukt ekskursijā, "negatīvists" nepiekritīs šim lēmumam, bet, ja apstākļi mainīsies un ekskursija nenotiks, "negatīvists" pirmais apgalvos, ka vajadzēja braukt. Šis piemērs parāda, ka noteicēja par šī indivīda uzvedību tomēr ir grupa. Negatīvisms uzvedībā nereti parādās tāpēc, ka indivīds vēlas pievērst sev grupas uzmanību, signalizē tādā veidā, ka nav apmierināts ar savu stāvokli grupas statusu un lomu struktūrā, pretendē uz augstāku statusu. Negatīvisms var būt arī personības iezīme. Psihologiem ir pazīstami tā saucamie "nē" cilvēki, kuri noraidoši reaģē uz jebkuru pirmo citu personu priekšlikumu. Vēsturnieki atzīst, ka tāds tipisks "nē" cilvēks bija, piemēram, imperatora Napoleona sieva Žozefīne.

Pilnīga nepakļaušanās grupas ietekmei darba grupās praktiski nav novērojama, jo tādējādi cilvēks nostādītu sevi ārpus grupas. Taču, apspriežot grupā kaut kādus konkrētus jautājumus, cilvēki ne vienmēr demonstrē konformistisku uzvedību. Viņi var ieņemt arī

neatkarīgu pozīciju un palikt pie savām domām, neskatoties uz to, ka vairākumam grupas locekļu ir citāds viedoklis.

Pētījumi parāda, ka saglabāt neatkarīgu pozīciju psiholoģiski ir visai grūti, cilvēki, pat būdami pārliecināti par savu taisnību, tomēr izjūt grupas ietekmi, jūtas visai nepatīkami, pretstatot savu viedokli dominējošajam grupā. Tikai apmēram 25% cilvēku ir spējīgi pretoties grupas ietekmei [6]. Konformisma pakāpe cilvēka uzvedībā ir atkarīga no daudzajiem apstākļiem: no indivīda statusa grupā (jo augstāks statuss, jo neatkarīgāks atļaujas būt indivīds); no grupas nozīmīguma indivīdam (jo grupa nozīmīgāka, jo indivīds ir vairāk tai pieķēries – jo augstāka parasti ir konformisma pakāpe); no grupas tipa (kliķēs neatkarīga uzvedība var būt bīstama indivīdam); no apspriežamā jautājuma svarīguma indivīdam (jo svarīgāks ir jautājums, jo vairāk cilvēks gatavs pretoties grupas ietekmei); no indivīda kompetences apspriežamajā jautājumā (jo zemāks kompetences līmenis, jo konformistiskāka uzvedība); no cilvēka personības iezīmēm. Amerikāņu organizāciju psihologs R. Kračfilds (*R. Crutfield*), pētot konformisma izpausmes biznesmeņu un ASV armijas virsnieku grupās, konstatēja, ka cilvēkus pēc viņu uzvedības tipa attiecībā pret grupas ietekmi var iedalīt neatkarīgajos un konformistos. **Neatkarīgajiem** raksturīga augstāka intelektuālā efektivitāte, spēcīgāka personība (ego spēks), viņiem piemīt līdera spējas, sociāls briedums, viņiem nav mazvērtības kompleksa, pārmērīgas paškontroles un padevības autoritātēm. **Konformistiem** raksturīgas spēcīgāk izteiktas afiliācijas vajadzības*, vainas izjūta, pašpārmētumi un zemāks pašvērtējums [6].

Cits amerikāņu sociālpsihologs V. Vaits (*W. H. Whyte*) uzskata, ka konformisma līmeņa paaugstināšanās cilvēku uzvedībā ir saistīta ar sabiedrības attīstību. Vaits uzskata, ka mūsdienu sabiedrības

* Afiliācijas vajadzības – (*to affiliate* – angļu val. – pievienoties) vajadzības pēc kontakta ar citiem cilvēkiem, pēc citu labvēlīgas attieksmes, pēc pieņemšanas un tuvības. Šo vajadzību apmierināšana mazina trauksmi, palīdz pārvarēt stresu.

sarežģītība ir palielinājusi cilvēku vajadzību, nepieciešamību paļauties uz citiem. Šī paļaušanās uz citiem, "iešana kopā ar citiem" mūsdienās ir kļuvusi par sociālās uzvedības standartu un sabiedrības ētisku normu. Šī norma ir nomainījusi tradicionālo "protestantiskās ētikas" (M. Vēbers) normu, kas mudināja cilvēkus paļauties uz personīgajiem centieniem un smagu darbu [7].

Analizējot konkrētu indivīdu uzvedību grupas ietekmē, šo vispārējo sociālās uzvedības tendenci nevajadzētu absolutizēt. Konformisma līmeni katra atsevišķa cilvēka uzvedībā konkrētā mazajā grupā nosaka daudzi un dažādi specifiski faktori, no kuriem nozīmīgākie ir indivīda un grupas situācija.

VADĪBAS UN LĪDERĪBAS PROCESI GRUPĀS

Kā jau pieminējām, grupa vienmēr ir kaut kas vairāk par to sastādošo locekļu summu. Grupa ir samērā sarežģīti strukturēta funkcionējoša vienība.

Darba grupām raksturīgi dalībniekiem kopīgi mērķi un uzdevumi. Lai efektīvi saskaņotu cilvēku pūles grupas uzdevumu izpildei, grupai nepieciešams vadītājs. **Vadītājs** ir persona, kas oficiāli veic grupas vadīšanas un tās darbības organizēšanas funkcijas. Vadītājs darbojas grupas formālajā, lietišķo attiecību struktūrā. Viņš ir juridiski atbildīgs par grupas darbības rezultātiem tās instances priekšā, kura viņu ir iecēlusi vai ievēlējusi. Vadītājam ir dienesta stāvokļa autoritāte. Viņa rokās ir sankcijas (tiesības sodīt un apbalvot), kuras viņš izmanto, lai ietekmētu grupas dalībnieku uzvedību grupai vajadzīgajā virzienā. Vadītāja pienākumi un atbildība ir stingri reglamentēti. Bez formālās katrā grupā pastāv arī neformālo attiecību struktūra starp cilvēkiem. Attiecības arī šajā struktūrā ir nepieciešams organizēt. Bieži starppersonu attiecību organizāciju grupā uzņemas pats vadītājs, taču ne vienmēr tā notiek. Šo attiecību regulācijai grupa var izvirzīt citu cilvēku. Tā grupā parādās līderis. **Līderis** ir

grupas loceklis, kurš spontāni ir izvirzījies neformālā vadītāja lomā noteiktās situācijās, lai organizētu cilvēku attiecības un kopīgo darbību. Tātad grupā var būt vadītājs, kas pilda gan vadītāja, gan līdera funkcijas, bet var būt arī tādas grupas, kurās ir gan vadītājs, gan līderis vai pat vairāki līderi.

Rietumu sociālpsiholoģiskajā literatūrā šos divus fenomenus parasti nediferencē, apskatot grupas vadību, runā tikai par līderi, ar kuru saprot arī vadītāju. Padomju sociālās psiholoģijas skolā vadītāja un līdera funkcijas grupā parasti nošķir. B. Parigins nosauc šādas atšķirības starp vadītāju un līderi [8]:

1) līderis nodarbojas galvenokārt ar starppersonu attiecību regulāciju grupā. Vadītājs realizē oficiālās attiecības grupā kā sociālā sistēmā;

2) līderība ir mazās grupas (mikrovīdes) fenomens, vadība – makrovīdes elements;

3) līderība rodas stihiski, vadītāju katrā sociālā grupā ievēl vai ieceļ. Vadība nav stihiska, tā realizējas dažādu sociālās struktūras elementu (dažādu instanču) kontroles laukā;

4) vadība ir relatīvi stabils fenomens, līderība ir mazāk stabila un lielā mērā atkarīga no grupas noskaņojuma;

5) vadītāja rokās ir oficiālu sankciju sistēma, kuras līderim nav;

6) vadītāja lēmumi ir atkarīgi no daudziem apstākļiem, kuri ne vienmēr ir saistīti ar vadāmo grupu. Līderis pieņem tiešākus lēmumus, kuri skar konkrētās grupas darbību;

7) vadītājs darbojas plašākā sfērā nekā tikai mazā grupa, vadītājs pārstāv grupu plašākā sociālā sistēmā. Līderība norisinās mazajā grupā.

Tātad vadība un līderība grupā skar dažādas grupas dzīves sfēras, vadība – lietišķās attiecības, līderība – starppersonu attiecības grupā, kuras tomēr nav stingri nodalāmas, jo abu tipu

attiecībās iesaistīti tie paši cilvēki – grupas locekļi. Turklāt tas, ka grupā veidojas lietišķas attiecības, nozīmīgi ietekmē arī starppersonu attiecību sfēru. Un otrādi – starppersonu attiecību klimats iespaido grupas oficiālo uzdevumu veikšanas procesu. Ja grupā līdzās vadītājam darbojas līderis, grupas psiholoģiskajam klimatam un sekmīgai uzdevumu izpildei ļoti svarīgi ir, lai oficiālais un neoficiālais grupas vadītājs darbotos vienā virzienā, abi būtu ieinteresēti grupas mērķu sasniegšanā. Konflikti vadītāja un līdera starpā sašķeļ grupu, nesekmē grupas uzdevumu izpildi, negatīvi iespaido cilvēku attiecības un noskaņojumu.

Ar vadības procesu grupā saistītās sociālpsiholoģiskās likumsakarības tuvāk aplūko vadības psiholoģija un vadīšanas teorija. Sociālā psiholoģija tradicionāli pēta līderības fenomenu. Tomēr vadītāja un līdera darbībā var atrast daudz kopīgu iezīmju. Vadītāja un līdera funkcijas grupā zināmā mērā pārklājas, literatūrā tās nav pietiekami diferencētas. Tālāk mēs detalizētāk apskatīsim līderības fenomenu.

Līderības teorijas

Līderība ir dominēšanas un pakļaušanās, ietekmēšanas un sekošanas attiecību kopums grupas starppersonu attiecību sistēmā. Līderības fenomenu var sastapt praktiski visās darba grupās.

Līderības teorijas cenšas atbildēt uz jautājumu, kāpēc vieni cilvēki grupā kļūst par līderiem, citi ne. Viennozīmīgas atbildes uz šo jautājumu nav. Pastāv vairākas līderības teorijas. Vēsturiski pirmā ir **līdera īpašību teorija**, kura saglabā savu nozīmi arī mūsu dienās, kaut arī modificētā veidā. Šīs teorijas aizsākumi meklējami jau Senās Grieķijas politiskajā filozofijā, kura centās izskaidrot valdnieku, karavadoņu vadošo lomu sabiedrībā ar sevišķām iedzīmtām īpašībām, kuras ir Dieva velte šiem cilvēkiem jeb harisma. Vienkāršajiem mirstīgajiem harismātisku īpašību nav, tāpēc viņiem jāpakļaujas Dieva izraudzītajiem vadoņiem. 19. gs. beigās harismātiskā līdera teoriju izvirzīja vācu sociologs M. Vēbers [9].

Harisma nozīmē īpašas spējas, kas paceļ indivīdu pāri citiem un ko cilvēkiem piešķir Dievs, daba un liktenis. Harismātiskajam līderim piemīt neparastas spējas, viņš veic "lielu misiju", ir radoša personība un iedvesmo savus sekotājus. Harismātiskā līdera un tās sekotāju attiecības ir pusdieva un ticīgo attiecības, tām ir mistisks raksturs. Vēbers uzskatīja, ka harisma piemīt lieliem tautas masu vadoņiem, spēcīgiem politiķiem, ģeniāliem māksliniekiem.

20. gs. sociālpsihologi atteicās no harismas kā pārdabisku līdera īpašību teorijas, tomēr doma par to, ka līderiem raksturīgas specifiskas personības iezīmes, turpina pastāvēt. Literatūrā var atrast visdažādākos līdera īpašību sarakstus. Visbiežāk pie līdera īpašībām pieskaita spēju dominēt, pašpaļāvību, augstu intelektu, prasmī kontaktēties, labas runas dāvanas, spēju izrādīt iniciatīvu, sabiedriskumu utt. Mūsdienu organizāciju psihologs R. Hendi (*R. Hendy*) kā galvenās nosauc šādas līdera (arī vadītāja) īpašības [10]:

- 1) intelekts, kuram jābūt augstākam par vidējo, bet tomēr ne ģenialitātes līmenī. Svarīga ir spēja risināt sarežģītas un abstraktas problēmas;
- 2) iniciatīva, patstāvība un apķērība, augsta darbības motivācija;
- 3) pārliecība par saviem spēkiem. Pietiekami augsts savas kompetences, ambīciju un pretenziju pašnovērtējums;
- 4) tā saucamais "helikoptera faktors" – spēja uztvert situāciju "no augšas", veselumā, tās attiecībās ar apkārtējo vidi, spēja pacelties pāri situācijas detaļām.

Līdz mūsu gadsimta 40. gadiem īpašību teorija bija vienīgā līderības teorija. 1940. g. amerikāņu zinātnieks K. Berds, izdarot literatūras analīzi, konstatēja, ka dažādi autori par līdera īpašībām nosauc kopumā 79 atšķirīgas personības īpašības, no kurām tikai kādi 5% figurē visos sarakstos. 50. gados pasaulē jau bija veikti pāri par 100 dažādu līderības pētījumu, un zinātnieki bija spiesti izdarīt secinājumu, ka nav iespējams izveidot tādu personības īpašību

sarakstu, kurš būtu raksturīgs visiem grupu līderiem. Līdera īpašību teorijā iestājas dziļa krīze.

Kā mēģinājums pārvarēt krīzi līderības skaidrojumos radās līderības **situatīvā teorija**. Pēc F. Fidlera (*F. Fiedler*), viena no šīs teorijas autora, domām, līderība ir grupas situācijas produkts. Grupa izvirza līdera lomai to cilvēku, kurš konkrētajā situācijā vislabāk spēj veikt tās funkcijas, kuras nepieciešamas grupai, lai tā sasniegtu vēlamo mērķi un saglabātu sevi kā funkcionēt spējīgu organismu. Kad nozīmīgi mainās grupas situācija, mainās arī līderis. Tā notiek tāpēc, ka situācijas mainās daudz ātrāk nekā personība, kuru raksturo relatīvi stabils īpašību kopums. Katrai jaunai situācijai labāk atbilst cits personības iezīmju kopums, tāpēc par līderi kļūst cits grupas loceklis. Situatīvās teorijas atbalstītāji ar mainīgo grupas situāciju skaidro faktu, kāpēc vispār grupā blakus vadītājam nereti izvirzās arī līderis (neoficiālais vadītājs). Tā notiek tāpēc, ka ieceltā oficiālā vadītāja īpašību kopums vairs neatbilst grupas situācijai, kas mainījusies. Tā kā grupa nevar atbrīvot no amata augstāku instanču iecelto vadītāju, tā no sava vidus izvirza līderi, kurš realizē grupai nepieciešamās funkcijas.

Situatīvā līderības teorija sastopas ar divām nopietnām grūtībām:

1) tā nespēj izskaidrot tos dzīvē sastopamos faktus, kad grupas situācija būtiski mainās, grupa sastopas ar nozīmīgām grūtībām, bet tomēr nemaina savu līderi;

2) tā nespēj viennozīmīgi pateikt, kas tiek saprasts ar grupas situāciju, kura determinē konkrētā līdera izvirzīšanos.

Vislielākās diskusijas situatīvajā līderības teorijā izraisa grupas situācijas izpratne, kuru zinātnieki traktē gan šaurāk, gan ļoti plaši. Piemēram, F. Lutens (*F. Luthans*) uzskata, ka situatīvajai teorijai jāsaista kopā trīs faktori: līderis, situācija un grupa. Viņš pieskaita pie situācijas mainīgajiem lielumiem līdera personīgās īpašības, sekotāju vajadzības un gaidas, grupas struktūru, dotā momenta

situācijas īpatnības, uzsverot, ka sekotāji, padotie ir pats svarīgākais situācijas elements [11]. Citi autori nosauc šādus situācijas komponentus, kas ietekmē līderības procesu: konkrētās organizācijas vēsture, vadītāja stāžs organizācijā, vadītāja vecums un viņa iepriekšējā pieredze, sabiedrība, kurā funkcionē organizācija, specifiskās prasības darbam, ar ko ir aizņemta konkrētā grupa, grupas psiholoģiskais klimats, izpildāmā darba specifika, grupas lielums, kooperācijas nepieciešamības pakāpe starp grupas locekļiem izpildāmajā darbā, sekotāju gaidas, viņu personības īpatnības, vajadzīgais un esošais laika limits lēmumu pieņemšanai [12].

Jēdziena "situācija" nenoteiktais saturs, ļoti daudzie līderību determinējošie faktori apgrūtina atbildi uz jautājumu, kā tieši situācija nosaka kāda cilvēka izvirzīšanos līdera lomā grupā.

Mūsu dienās vadības speciālisti un sociālpsihologi mēģina integrēt abas līderības teorijas, lai atbildētu uz jautājumu, kā notiek līdera izvirzīšanās process grupās, jo šeit nozīmīga ir gan situācija, gan līdera personība.

80. gados speciālistu interese atkal pievērsās harismātiskā līdera teorijai. Vadības zinātnē un psiholoģijā arvien populārāks kļūst uzskats, ka nežēlīgās konkurences apstākļos starp dažādām firmām efektīvi var darboties tikai tā organizācija un grupa, kuru vada harismātiska personība. Šodien harismu saprot savādāk nekā Vēbera laikos – racionālāk, "piezemētāk". Un tomēr arī mūsdienu autori harismātiskajā personībā, tāpat kā Vēbers, saskata spējas aizraut, iedvesmot, motivēt, enerģētizēt sekotājus. Vadības teorētiķi uzskata, ka harismātisko personību vara nebalstās uz loģiku vai tradīciju, bet uz līdera personīgajām īpašībām un spējām, kas ir savā ziņā unikālas, pārsteidzošas. Sekotājiem rodas vēlme līdzināties savam līderim, identificēties ar viņu. Līderis sekotājiem kļūst par ļoti referentu personību, tāpēc viņi pakļaujas un seko līderim, zemapziņā pieņemot, ka sekošana līderim, viņa atdarināšana, viņa ideju realizācija padara viņus līdzīgus identifikācijas ideālam vai

vismaz izraisa cieņu pret viņiem. Kā uzskata mūsdienu zinātnieki, harismātisku personību raksturo [13]:

1) enerģijas apmaiņa ar sekotājiem – rodas iespaids, ka šī personība izstaro enerģiju un "uzlādē" pārējos;

2) iespaidīga āriene. Šis cilvēks var nebūt skaists, bet viņš ir pievilcīgs, ar labu stāju un prasmi izturēties;

3) rakstura neatkarība. Šie cilvēki savā tieksmē pēc cieņas un labklājības (kā viņi to iedomājas) nepaļaujas uz citiem;

4) labas retoriskās spējas. Šie cilvēki prot runāt un viņiem ir tieksme uz saskarsmi;

5) šie cilvēki pieņem citu sajūsmu par savu personību. Viņi jūtas labi, kad citi izsaka viņiem apbrīnu, tomēr nekļūst augstprātīgi un patmīlīgi;

6) cieņas pilna un pārliecinoša izturēšanās maniere. Šie cilvēki ir mobilizēti, konkrēti un vienmēr pārvalda situāciju.

Harismātiskais līderis mūsdienu organizācijā, tāpat kā senos laikos, izraisa godbijību un cieņu, rada sekotājiem gaišākas nākotnes perspektīvas, spēcīgu motivāciju darboties, lojalitāti pret sevi un darba mērķi.

Līderības stili

Līderības (vadīšanas) stils ir konkrētajam līderim (vadītājam) tipiskā paņēmienu, metožu sistēma, ar kuras palīdzību viņš iedarbojas uz saviem sekotājiem (padotajiem), ietekmē viņu sociālo uzvedību. Prioritāte vadīšanas stilu izpētē pieder amerikāņu sociālpsihologam K. Levinam. Eksperimentos ar jaunākajiem pusaudžiem, kuru uzdevums bija karnevāla masku izgatavošana no kartona, tika izdalīti trīs līderības (vadīšanas) stili: **autoritārais**, **demokrātiskais** un **liberālais**, kā arī noteikta to ietekme uz darba rezultātiem un grupas locekļu pašsajūtu. Tika konstatēts, ka autoritārais un demokrātiskais stils noved pie līdzīgiem darba rezultātiem, taču grupās ar demokrātisku vadītāju grupas locekļu

pašsajūta ir labāka un vēlēšanās iesaistīties grupas darbībā lielāka. Viszemākā darba rezultativitāte bija raksturīga grupām ar liberālā stila vadītāju, taču grupas locekļu apmierinātība ar darbošanos grupā šeit bija lielāka nekā grupās ar autoritāro vadības stilu.

Vadīšanas vai līderības stilu ietekmē daudzi apstākļi, kas ir saistīti ar paša vadītāja (līdera) personību, padoto (sekotāju) sociāli psiholoģiskajām īpašībām (vecums, dzimums, profesija, kvalifikācija, darba motivācija, intereses u. c.) un grupas situāciju (vai tā ir labvēlīga, vai nelabvēlīga). Stila veidošanos iespaido intelekts un vadītāja (līdera) vispārējais kultūras līmenis, temperaments un raksturs, vērtīborientācijas un sociālās nostādnes, viņa profesionālās sagatavotības līmenis, padoto (sekotāju) novērtējums.

Autoritārā (literatūrā var sastapt arī nosaukumus "autokrātiskais" un "direktīvais"), demokrātiskā ("koleģiālā") un liberālā (literatūrā bieži lieto arī nosaukumu "laissez-faire", kas burtiskā tulkojumā no franču valodas nozīmē: "ļauj darboties") līderības (vadīšanas) stila īpatnības var redzēt tabulā [14] (sk. 160. 1pp.).

Katram no trim atzīmētajiem līderības stiliem ir savas stiprās un vājās puses, katrs no tiem var izrādīties noderīgs un efektīvākais konkrētās situācijās. Nav viena vislabākā vadīšanas stila.

Autoritārais vadītājs organizācijā daudz strādā un spiež strādāt arī padotos, prot saprātīgi riskēt un uzņemt atbildību.

Vadīšanas stilu raksturojums

Vadītāja un padoto mijiedarbības parametri	Vadīšanas stili		
	autoritārais	demokrātiskais	liberālais
1	2	3	4
1. Lēmumu pieņemšana	Vienpersoniski izlemj visus jautājumus	Pirms lēmumu pieņemšanas apspriežas ar padotajiem	Gaida norādījumus no augstākas priekšniecības vai sapulces lēmumu
2. Lēmumu novadīšana līdz padotajiem	Pavēl, dod rīkojumus, komandē	Izsaka priekšlikumus, lūdz	Lūdz, izlūdzas
3. Atbildības sadale	Uzņemas pats vai uzdod padotajiem	Sadala atbildību atbilstoši deleģētajām pilnvarām	Neuzņemas atbildību
4. Attieksme pret iniciatīvu	Pilnīgi apspiež	Stimulē un lietišķi izmanto	Atdod iniciatīvu padotajiem
5. Attieksme pret savu zināšanu nepilnīgumu	Visu zina, visu prot	Regulāri ceļ savu kvalifikāciju, respektē kritiku	Papildina savas zināšanas un stimulē padotos
6. Attieksme pret kadru atlasī	Baidās no kvalificētiem kadriem, cenšas no tiem atbrīvoties	Izvēlas lietišķus, zinošus darbiniekus	Ar kadru atlasī nenodarbojas
7. Saskarsmes stils	Ievēro distanci, nesabiedrīks	Draudzīgi noskaņots, kontakts	Baidās no saskarsmes, kontaktējas ar padotajiem pēc viņu ierosmes
8. Attiecību ar padotajiem raksturs	Atkarīgs no garastāvokļa	Līdzsvarota uzvedība. Pastāvīga paškontrolē	Piekāpīgs, lādzīgs
9. Attieksme pret disciplīnu	Stingras, formālas disciplīnas piekritējs	Prasa saprātīgu disciplīnu, realizē diferencētu pieeju cilvēkiem	Prasa formālu disciplīnu

1	2	3	4
10. Attieksme pret padoto morālu ietekmēšanu	Uzskata sodus par labāko ietekmēšanas veidu, svētkos apbalvo atsevišķus izredzētos	Izmanto dažādus stimulēšanas veidus	Ne soda, ne apbalvo, prasa formālu disciplīnu

Šī stila vadītājs darba grupā nodrošina uzdevumu operatīvu izpildi, efektīvu darbības koordināciju, rīcības saskaņotību, disciplīnu, nepieciešamības gadījumā var ātri pārkārtot grupas struktūru.

Demokrātiskā stila vadītājs rada sadarbības atmosfēru grupā, stimulē radošu aktivitāti, iniciatīvu, pulcē ap sevi zinošus cilvēkus, deleģē pilnvaras un iesaista grupas locekļus lēmumu pieņemšanā. Šis vadības stils veicina labvēlīgas sociāli psiholoģiskās atmosfēras veidošanos grupā, taču šī stila realizācija prasa daudz laika un ne vienmēr ir pietiekami efektīva ekstremālās situācijās. Piemēram, ugunsgrēka situācijā nav laika apspriedēm un diskusijām, nepieciešamas pavēles un viennozīmīgi rīkojumi, stingra disciplīna, tātad – autoritārais vadības stils.

Liberālā stila vadītājs ir laipns un labvēlīgs, neierobežo padoto iniciatīvu, atstāj tiem "brīvas rokas", ļauj pašiem uzņemties atbildību, grupas vadībā piedalās galvenokārt kā konsultants. Šāds vadības stils ir efektīvs radošās inteliģences (mākslinieku, zinātnieku) grupās, kurās katrs grupas loceklis ir motivēts speciālists savā jomā un kritiski vērtē vadošus norādījumus. Ražošanas darba grupās, kā uzskata amerikāņu personāla vadīšanas speciālists V. Frenčs (*W. French*), liberālais līdera stils noved pie nekārtībām, konfliktiem, šķēršļiem darbā, zemākiem darba rezultātiem un kvalitātes nekā demokrātiskais vadīšanas stils, tomēr liberālā stilā vadītājās grupās ir labvēlīgākas starppersonu attiecības nekā autoritārā stilā vadītājās grupās [15].

Uz daudzu pētījumu pamata amerikāņu sociālie psihologi E. Helpins (*E. Helpin*) un B. Viners (*B. Winer*) izdala divas, viņuprāt,

svarīgākās līdera uzvedības kategorijas: **uzmanību** (*consideration*) un **iniciatīvo struktūru** (*initiating structure*), kuras novērojamas jebkura vadītāja (līdera) darbībā un kuru savdabīga attiecība veido katra līdera īpatnējo līderības stilu. Kategorija "uzmanība" raksturo līdera un padoto savstarpējo attiecību kvalitāti, līdera labvēlīgumu attiecībās ar padotajiem, demonstrē viņu uzticēšanos, gatavību izskaidrot savu rīcību un uzklaustīt padotos, ievērot un atbalstīt viņu intereses. Kategorija "iniciatīvā struktūra" ietver tādas līdera darbības kā uzdevumu plānošana, sadale, uzdevumu realizācijas ceļu noteikšana, padoto lietišķo lomu un dienesta attiecību noteikšana, darbības kritēriju un standartu izvirzīšana, neapmierinoša darba un uzvedības kritika. Šī kategorija raksturo pakāpi, kādā līderis ir ieinteresēts grupas oficiālo uzdevumu izpildē.

Sociālpsihologi uzskata, ka līdz zināmai pakāpei iniciatīvo struktūru grupas locekļi uztver kā nepieciešamību, bet pārmērīga tās izmantošana līdera funkcijās izraisa neapmierinātību un aiziešanu no grupas. Uzmanības palielināšanu no līdera puses grupas locekļi uzņem ar gandarījumu (tiek apmierinātas sociālās un prestiža vajadzības), taču ir zināms līmenis, kad uzmanības palielināšana vairs neizraisa lojalitātes pieaugumu – lai cik arī vadītājs būtu uzmanīgs, sūdzību un atlūgumu skaits nesamazinās (acīmredzot, tiem ir cits, ar līdera uzvedību nesaistīts pamats) [16].

F. Fidlers uzskata, ka līderības stils un tā efektivitāte ir atkarīgi no situācijas, kurā atrodas grupa un līderis. Situācijas labvēlīgumu vai nelabvēlīgumu nosaka trīs faktori: 1) padoto un līdera savstarpējās attiecības, 2) uzdevuma struktūra (skaidrs, pazīstams, algoritmizēts vai jauns, nestrukturēts, nealgoritmizēts uzdevums), 3) līdera pilnvaru apjoms (spēks), kas izriet no viņa oficiālā statusa. Pēc Fidlera domām, vadošais faktors ir līdera un padoto attiecības, tas, cik lielā mērā padotie uzticas līderim un ir gatavi apmierināt viņu prasības. Zinātnieks uzskata, ka vislabvēlīgākajās un visnelabvēlīgākajās situācijās visefektīvākais ir uz uzdevumu vērsts autoritārais vadības stils, vidēji labvēlīgās situācijās – demokrātiskais vadības stils [16].

GRUPAS LĒMUMU PIENĒMŠANA

Grupas lēmumu pieņemšana ir cieši saistīta ar līderības un vadības procesiem grupā. Lēmumu pieņemšana ir viena no svarīgākajām vadītāja (līdera) funkcijām, kuras realizācijā demokrātiskā tipa vadītājs nereti iesaista grupas locekļus. Lēmumu pieņemšana grupā ir viens no koleģiālās vadības psiholoģiskajiem instrumentiem.

Sociālajā psiholoģijā jau visai sen ir noskaidrots, ka grupas lēmumi daudzos gadījumos ir efektīvāki nekā individuāli pieņemtie lēmumi, jo tie ir precīzāki, kvalitatīvāki, bieži vien arī riskantāki, tie ir arī iedarbīgāki attiecībā uz grupas locekļu uzvedības motivāciju. Grupas lēmumi parasti tiek pieņemti **grupas diskusijas laikā**. Grupas diskusijai ir divas pozitīvas nianse: 1) grupas diskusija ļauj pretstatīt alternatīvos viedokļus, apskatīt dažādus apspriežamās problēmas aspektus, izvērtēt dažādu viedokļu nozīmīgumu, nereti pieņemt optimālo lēmumu, lauzt grupas locekļu stereotipus un pretošanos jaunai informācijai, 2) ja lēmuma iniciatīva pieder grupai, ja lēmums ir loģisks secinājums no diskusijas, ja lēmumu aizstāv visi vai lielākā grupas daļa, tad tās pārvēršas par grupas normu – grupas locekļu uzvedības regulatoru. Organizēt grupu uz lēmuma pieņemšanu, kas turpmāk kļūs par grupas darbības normu, ir visai sarežģīts uzdevums, kas prasa no līdera zināmu psiholoģisku kvalifikāciju. Pastāv vairākas grupas diskusijas formas: apspriedes, "prāta vētra", sinektika u. c.* Diskusijā, kas organizēta grupas lēmuma pieņemšanai, parasti ir četras stadijas, no kurām nevienu nedrīkst izlaist, katrai no tām ir jāvelta pietiekama uzmanība un laiks.

1. Diskusijas mērķa izvirzīšanas stadija. Šajā grupas diskusijas sākumstadijā diskusijas vadītājs informē klātesošos par

* Sīkāk par šīm formām sk. K. Lindstrēmas rakstus žurnālā "Alter Ego". 1991, Nr. 1, 2, 3; grāmatu "Menedžeris", Rīga, 1991.

diskusijas mērķi: definē problēmu, kura jāatrisina; jautājumu, par kuru grupai jāizstrādā savs viedoklis. Iepazīstina grupas locekļus ar viņa rīcībā esošajiem faktiem, kuri jāņem vērā visiem diskusijas dalībniekiem. Ļoti svarīgi ir precīzi definēt apspriežamo problēmu un panākt, lai visi diskusijas dalībnieki to saprastu viennozīmīgi. Ja viens problēmā saskatīs tikai ekonomiskos aspektus, cits – juridiskos, bet vēl kāds – psiholoģiskos, cilvēki nespēs vienoties, tāpēc vadītājam ir jārūpējas, lai visi diskusijas dalībnieki problēmu saprastu vienādi, lai diskusijai būtu skaidrs mērķis.

2. Informācijas un priekšlikumu savākšanas stadija. Šī ir viena no svarīgākajām grupas diskusijas stadijām, jo lēmuma kvalitāte ir nozīmīgi atkarīga no tās informācijas, kas ir grupas rīcībā. Lēmums nekad nevar būt labāks par to informāciju, kas ir tā pamatā. Šajā diskusijas stadijā ir svarīgi grupas locekļiem izveidot priekšstatu par problēmas situāciju, izgaismot dažādus problēmas aspektus: kā tā ir radusies, ar ko tā ir saistīta, kādi ir tās grūtākie momenti, kā līdzīgas problēmas risina citur, kāda ir pašas grupas pieredze. Pēc problēmsituācijas ainas izveides notiek priekšlikumu ievākšana no grupas locekļiem par to, kādu viņi iztēlojas šīs problēmas atrisinājumu. Šeit svarīgi ir, lai katrs diskusijas dalībnieks izteiktu savu viedokli, tāpēc vadītājam vajadzētu stimulēt izteikšanos un prast būt pateicīgam par visniecīgāko ieguldījumu problēmas apspriešanā. Tām ir liela psiholoģiska nozīme, jo cilvēks, kurš nebūs ticis pie vārda, kura viedoklis nebūs uzklausīts, vēlāk var būt neieinteresēts grupas lēmuma izpildē. Šajā stadijā ir nozīmīgi, lai grupas vadītājs censtos veidot sadarbības atmosfēru grupas dalībnieku vidū, nepieļautu rupjus izlēcienus, asu kritiku. Izteiktie priekšlikumi ir jāfiksē (piemēram, uz tāfeles).

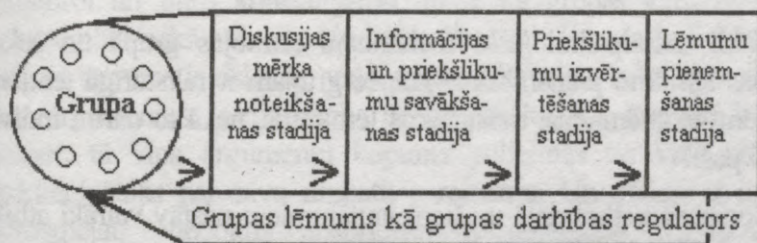
3. Priekšlikumu izvērtēšanas stadija. Šajā stadijā norisinās grupas diskusija par izteiktajiem priekšlikumiem, tiek apskatītas to stiprās un vājās puses, daži priekšlikumi tiek apvienoti, citi – atmesti kā neoptimāli. Nereti labākais priekšlikums problēmas atrisinājumam rodas tieši šajā stadijā kā grupas darbības "sinerģijas" efekts. Grupas vadītājam šajā stadijā ir rūpīgi jāseko, lai diskusija

būtu lietišķa, lai tā nepāraugtu konfliktā, lai kritizēti tiktu priekšlikumi un nevis cilvēki, kas tos ir izteikuši. Svarīgi ir mudināt iekarsušos cilvēkus uzklausīt citam citu, nerunāt visiem reizē, izteikties pa vienam. Ļoti nepieciešams, lai katrs izteiktu savu viedokli.

4. Lēmuma pieņemšanas stadija. Šī stadija izriet no iepriekšējās un tās būtība ir izšķiršanās par vienu no grupā izteiktajiem priekšlikumiem. Lēmuma pieņemšana var notikt dažādi. Ja iepriekšējā stadijā ir izteikts lielisks priekšlikums, ar kuru visi grupas locekļi ir vienisprātis, tad var runāt par konsensu, balsošana nav nepieciešama vai arī tā var būt tikai formāla – protokolam. Ja grupas diskusijas laikā nav nonākusi pie konsensa, ja grupas dalībnieki aizstāv dažādus priekšlikumus, bet grupai lēmums ir jāpieņem, tad nepieciešama balsošana. Balsošana norāda, ka grupa savus psiholoģiskos resursus ir izsmēlusi. Balsu vairākums izšķir, kurš no izvirzītajiem priekšlikumiem kļūs par grupas darbības normu, šeit vairākums uzspiež savu viedokli mazākumam.

Grupās diskusijas laikā reizēm ir manāma cilvēku vēlēšanās pieņemt lēmumu pēc iespējas ātrāk, galvenais kļūst nevis lēmums, bet vienprātība grupas locekļu starpā. Vadītājam jāseko, lai šī vienprātības par katru cenu vajadzība diskusijas laikā nekļūtu dominējoša, jo svarīga nav tikai vienprātība, bet gan tas, lai grupa pieņemtu un būtu vienisprātis par pareizāko un optimālo lēmumu konkrētajā situācijā. Tāpat vadītājam nevajadzētu pieļaut, ka grupas lēmums strīdīgu viedokļu gadījumā tiktu pieņemts ar lozēšanas vai vidējā aritmētiskā rēķināšanas palīdzību. Prakse rāda, ka šīs metodes ir mazāk efektīvas par argumentācijas un pārliecināšanas metodēm, jo loze var krist arī kļūdainam viedoklim, bet vidējā aritmētiskā aprēķins nivelē oriģinālākos priekšlikumus.

Grupas lēmuma pieņemšanas stadijas



Ja grupas lēmuma pieņemšanas laikā sakarā ar apspriežamo problēmu diskusijas dalībnieku vidū rodas konflikts, vadītājs nedrīkst zaudēt kontroli pār grupas procesu. Psihologi neiesaka rīkoties autoritāri, bet gan labāk spēlēt katalizatora lomu, censties radīt ap sevi uzticēšanās atmosfēru [17]. Konflikta gadījumā diskusijas vadītājam vajadzētu rīkoties šādi:

1) radīt apstākļus cilvēkiem un stimulēt brīvu viņu jūtu un attieksmju izpausmes, dot iespējas apakšgrupām izteikt savas jūtas un nostādnes;

2) netraucēt runāt un prast klausīties. Nebaidīties no pauzēm starp izteikumiem, necensties tās aizpildīt pašam;

3) pieņemt cilvēku jūtas, tai skaitā arī negatīvās, kā faktus. Tās ir jāuztver kā fakti, kas ir saistīti ar problēmu. Šīs jūtas ir svarīgas, jo tas, ko mēs domājam, atspoguļo to, ko mēs jūtam;

4) pašam uztvert šīs jūtas un atklāti runāt par tām, sevišķi par kopīgajām jūtām: satraukumu, nepatiku, bailēm u. c.

Reizēm konflikts, kas traucē grupas darbu, var rasties starp grupu un vadītāju, kad grupa it kā aizsargājas no sava vadītāja, baidoties, ka viņš grupu virza ne tur, kur vajag. Tad grupa it kā sastingst un cilvēki savus priekšlikumus un domas vairs neizsaka. Ja iestājas tāda situācija, vadītājs var izmantot šādu paņēmieni: vajag lūgt katru grupas locekli izteikties par to, ko viņš uzskata par nepareizu. Vadītājs uzklausā katru, rezumē, parāda, ka saprot citu

cilvēku jūtas, izsaka arī savējās, meklē saskarsmes punktus ar grupu un turpina vadīt diskusiju.

Kādi sociālpsiholoģiski mehānismi darbojas grupā un sekmē grupas lēmumu pieņemšanu? Kāpēc grupām ir raksturīga tendence pieņemt ekstrēmākus, riskantākus lēmumus, nekā to darītu indivīdi vieni paši?

Sociālajā psiholoģijā uz šiem jautājumiem pastāv vairāki atbilžu varianti [6, 18]. Viens no iemesliem, kas sekmē grupas lēmumu pieņemšanu, ir **informācijas apkopošana** par apspriežamo jautājumu grupas diskusijas laikā. Notiek grupas locekļu iepazīšanās ar dažādiem viedokļiem, jaunas informācijas apgūšana, kurai grupas locekļi piekrīt vai nepiekrīt. Viedokļu sakritība sekmē apakšgrupu pozīciju polarizāciju grupā, kuru locekļi atbalsta cits citu uz šo viedokļu sakritības pamata. Parasti viena no apakšgrupām ir skaitliski lielāka, tā aktīvi vervē sabiedrotos, izskaidrojot savu pozīciju un pārliecinot grupas locekļus par sava viedokļa pareizību. Grupas lēmumu nosaka tieši vairākuma viedoklis, tāda ir lēmuma pieņemšanas stratēģija balsojot, par ko grupas dalībnieki ir informēti. Tāpēc daudzi mazākumā palikušie grupas locekļi ļauj sevi pārliecināt. Pakļaušanās vairākuma viedoklim no mazākuma pārstāvju puses varbūt saistīta ne tikai ar piekrišanu vairākuma viedoklim (informācijas akceptēšana), bet arī ar vēlēšanos uzturēt grupas harmoniju, bailēm no kritizēšanas, izvairīšanos no sevis pretināšanas grupas vairākumam, jo tas var izraisīt psiholoģisku diskomfortu un sarežģījumus attiecībās. Tātad vēl viens no iemesliem, kas stimulē grupas vienprātību lēmuma pieņemšanā, ir **sociālā salīdzināšana**. Cilvēkam raksturīgi salīdzināt sevi ar citiem, domāt par grupas sodiem un apbalvojumiem, kuri var sekot viņa konformai vai nonkonformai uzvedībai. Šeit informācijai un pārliecināšanas procesam var arī nebūt pirmšķirīga nozīme – indivīds pieņem vairākuma viedokli, domājot par savu publisko patību, par to, kā viņu uztvers citi grupas locekļi.

Ar informācijas apkopošanu un sociālo salīdzināšanu var skaidrot arī bieži konstatējamo faktu, ka grupas lēmumi izrādās ekstrēmāki nekā atsevišķu indivīdu lēmumi. Ja paša indivīda sākotnējais lēmums ir riskants, viņš grupas diskusijas laikā apkopo visus tos argumentus, kurus izsaka tie grupas locekļi, kuri arī ir gatavi riskēt, tā viņa argumentu kopums palielinās un viņš kļūst vēl pārliecinātāks par savu uzskatu pareizumu. Un otrādi, ja indivīda sākotnējais viedoklis apspriežamajā jautājumā ir virzīts uz piesardzību, viņš grupas diskusijas laikā citu cilvēku izteikumos meklē apstiprinājumu piesardzības nepieciešamībai. Vienlaikus cilvēks salīdzina savu pozīciju ar citu grupas locekļu viedokļiem, vēro, kādi uzskati ir pieņemami vairākumam, un ļoti bieži pieslejas tam. Tā veidojas grupas dominējošais viedoklis. Ja cilvēks pieņem tādu vairākuma viedokli, kas ir virzīts uz riskanta lēmuma pieņemšanu, viņa psiholoģisko spriedzi mazina divi apstākļi: 1) viņa rīcībā ir apkopotie spēcīgie argumenti, kas liecina par riska lietderīgumu; 2) atbildība par riskanto lēmumu dalās starp grupas locekļiem, tādējādi uz atsevišķa indivīda pleciem gulstas mazāks atbildības slogs. Šie divi apstākļi ir noteicošie, kad grupas lēmums izrādās riskantāks par atsevišķu indivīdu personīgajiem lēmumiem. Grupas lēmumu riska vai piesardzības pakāpe ir atkarīga no apspriežamās problēmas aktualitātes grupai, no pašas grupas diskusijas gaitas, no grupas locekļu kā konkrētas kultūras pārstāvju personības iezīmēm (kādas vērtības prevalē šajā kultūrā – inovācijas un risks vai tradīcijas un piesardzība, un cik lielā mērā grupas locekļi tās ir internalizējuši).

Grupas lēmuma pieņemšanā noteicošais ir vairākuma viedoklis, taču šo viedokli nozīmīgi var ietekmēt arī mazākuma uzskati. Mazākumu, kurš ir vienots, kura locekļi sociāli identificējas cits ar citu, kuriem ir kopīgas intereses, kas atšķiras no grupas vairākuma interesēm, kuriem ir sava "mēs" izjūta, var nosaukt par **minoritāti**. Minoritātes uzskati var nozīmīgi atšķirties no vairākuma uzskatiem. Minoritāte var piespiest vairākumu rēķināties ar savu viedokli un ietekmēt grupas lēmumu sev labvēlīgi, ja tā demonstrē savu spēku,

aktivitāti, konsekvenci, ir skaitliski pietiekami liela. B. Latanē (*B. Latane*) un S. Volfs (*S. Wolf*) uzskata, ka minoritātes ietekmi palielina situācija, kad tajā ietilpst cilvēki ar augstu statusu un lielām spējām. Franču sociālpсихолоgs S. Moskovisi (*S. Moskovici*) uzskata, ka minoritātes ietekme ir atkarīga no vairākuma viedokļa par minoritāti un tās opozitīvo pozīciju. Minoritāte, kas uzstājas vienotā frontē, piespiež vairākumu piedēvēt tai stingru ticību saviem uzskatiem un saliedētībai. Nonācis pie tāda secinājuma, vairākums mazāk pretojas lēmuma izmaiņām. Pēc Moskovisi domām, galvenais minoritātes ietekmi veidojošais faktors ir minoritātes **uzvedības stils**. Minoritātei ir jābūt konsekventai, stingrai savā pārliecībā, gatavai aizstāvēt savus uzskatus, saglabāt savu autonomiju, nedaudz rigidai* un taisnīgai. Uzvaru sociālais psihologs liek uz minoritātes uzvedības konsekvenci savu uzskatu aizstāvēšanā. Konsekventai minoritātei ir ietekme grupā tāpēc, ka tā ir opozitīvs spēks, kurš grauj grupas saliedētību. Vēlēdamies saglabāt grupas harmoniju, vairākums var piekāpties mazākumam.

S. Volfs un daži citi sociālie psihologi uzsver, ka savu viedokli aizstāvošā minoritāte tomēr nedrīkst būt pārāk rigida savā uzvedībā. Var būt tādas situācijas, kad konsekventa un stūrgalvīga sava viedokļa aizstāvēšana var aizvest minoritāti "pārāk tālu" – nostādīt ārpus grupas, kad ar tās viedokli pārstāj rēķināties. Dažās situācijās efektīvākais veids, kā ietekmēt vairākuma viedokli, ir sarunu ceļš, elastīga un nedogmatiska minoritātes uzvedība.

Minoritātes klātbūtne grupā ar atšķirīgām no dominējošajām interesēm un uzskatiem atstāj iespaidu uz grupas apziņu, rada draudus grupas saliedētībai un rada vairāk vai mazāk apzinātu nedrošības izjūtu pārējos grupas locekļos. Parasti minoritātes locekļi grupas vairākuma pārstāvjiem nepatīk, viņu uzvedība pat tad, ja tā sekmīgi

* Par rigidu (*rigidus* – ciets, stingrs – latīņu val.) psiholoģijā sauc tādu uzvedību, kuru raksturo grūtības vai pilnīga nespēja mainīt uzvedības programmu, kaut gan to prasa mainījusies situācija.

ietekmē grupas lēmumus, izraisa neapmierinātību un nosodījumu [6].

KONFLIKTI GRUPĀS

Konflikti darba grupās ir bieži novērojams fenomēns. Tie pavada grupas attīstību un tāpēc ir neizbēgama un dabiska parādība. Grupas attīstībā, kā novērojuši sociālie psihologi (sk. šīs grāmatas paragrāfa sākumdaļu), vienmēr ir konfrontācijas stadija, kas ir saistīta ar grupas statusu un lomu struktūras veidošanos, vadības institucionalizēšanos, līdera(u) izvirzīšanos. Šie procesi aizskar cilvēku intereses un jūtas, tos pavada spēcīgas emocijas. Konflikti grupās bieži ir saistīti ar grupas darbību, mērķiem un uzdevumiem, resursu sadali, iespējām apmierināt aktuālās vajadzības, grupas lēmumiem, cilvēku uzvedības normatīvitatē pakāpi grupā, grupas dalībnieku psiholoģiskās savienojamības pakāpi un daudziem citiem grupas dzīves aspektiem. Angļu sociologs A. Gidenss (*A. Giddens*) sniedz šādu **konflikta definīciju**: "Ar konfliktu es saprotu reālu cīņu starp darbojošajiem cilvēkiem un grupām, neatkarīgi no tā, kādi ir šīs cīņas iemesli, veidi un līdzekļi, ko mobilizē katra no konfliktējošajām pusēm." [19]. Konfliktam grupas dzīvē ir ne tikai negatīva, bet arī pozitīva loma. Viens no konfliktoloģijas pamatlicējiem L. Kozers (*L. Coser*) uzskata, ka konflikti caurauž jebkuru sociālu sistēmu dzīvi un kalpo par savdabīgu "drošības ventili", kas atļauj caur turpmākām reformām un integrācijas centieniem pielāgot sociālo organismu mainījušajiem vides apstākļiem [20]. Amerikāņu sociologs savā klasiskajā grāmatā "Sociālo konfliktu funkcijas" akcentē, ka konfliktam nav tikai destruktīva, graužoša funkcija, bet arī milzīgs konstruktīvs, pozitīvs potenciāls. Galvenās konflikta funkcijas: 1) grupu veidošanās, grupu fizisko un normatīvo robežu noteikšana; 2) relatīvi stabili attiecību noteikšana un uzturēšana grupā, ka arī starp dažādām grupām; 3) indivīdu un sociālo grupu socializācija un adaptācija; 4) spēku balansa izveidošana un uzturēšana (tai skaitā arī varas balansa uzturēšana vai pārveidošana); 5) informācijas

iegūšana (konflikti signalizē par problēmām un trūkumiem); 6) konflikti stimulē normu jaunradi un sociālo kontroli; 7) konflikti sekmē jaunu sociālo institūtu izveidošanos, sociālās pieredzes uzkrāšanos.

Mūsdienu konfliktologi uzskata [21, 22, 23], ka konflikts nav anomālija sabiedrības dzīvē, bet cilvēku attiecību norma, sociālās dzīves nepieciešams elements, kas ļauj izpausties sociālajai spriedzei, darbīgajai enerģijai, radīt dažāda mēroga sociālās pārmaiņas, sekmēt attīstību. Vācu sociologs R. Darendorfs domā, ka **konfliktu pamatā ir cīņa par varu, prestižu, autoritāti**. Konflikts var rasties jebkurā grupā, kurā ir vadītāji (līderi) un padotie. Konflikta iemesls ir cīņa par ietekmi, dominēšanu grupā. Pēc Darendorfa domām, cilvēkiem ir raksturīgi veidot sociālās dominēšanas hierarhijas un cīnīties par augstākiem statusiem, prioritārām pozīcijām grupā, kopībā. Sociālās dominēšanas hierarhija ietver noteiktu statusu pievilcīguma pakāpi un noteiktu sociālās spriedzes pakāpi. (Jo augstāks statuss, jo lielākas pilnvaras un iespējas, jo grūtāka piekļūšana tam.) Tiekšanās pēc sociālās dominēšanas var izraisīt konfliktu, kura tiešie cēloņi var būt resursu deficīts zemākajos statusos, vērtību un normu nesakritība, interešu atšķirības. Cilvēku sociālās ambīcijas, pēc vācu zinātnieka domām, nav iedzimtas, tās nav instinkti. Tiekšme pēc varas, prestiža, dominēšanas rodas uz sociālās salīdzināšanas pamata, kad cilvēki salīdzina savu un citu cilvēku pozīcijas grupā, kopībā un atklāj sociālo nevienlīdzību, apzinās, ka šī statusu nevienlīdzība rada nevienādu pieeju resursiem, kuri cilvēkiem ir nepieciešami indivīdu un grupu (mikrogrupu) attīstībai un darbībai. Cilvēki tiecas pēc dominēšanas, lai iegūtu brīvāku pieeju resursiem (nauda, laiks, īpašums, informācija u. c.), lai varētu operēt ar tiem viņu un savas grupas interesēs.

Slavenais krievu sociologs Piterims Sorokins saista konfliktus ar cilvēku vajadzību apmierināšanas iespējām. Pēc viņa domām, **konflikti grupās un organizācijās rodas tad, ja netiek apmie-**

rinātas cilvēku aktuālās vajadzības. Ja cilvēkiem ir liegti tādi darbības veidi, kuri sekmētu viņu vajadzību apmierināšanu, sākot no bāziskajām līdz pat augstākajām pašrealizācijas (jaunrades) vajadzībām. Konfliktus tātad var izraisīt ne tikai statusu nevienlīdzība, dažāda ietekmes pakāpe grupā, bet arī dažāda cilvēku aktuālo vajadzību apmierināšanas pakāpe, nespēja realizēt savas būtiskākās intereses pastāvošajā grupas statusu un lomu struktūrā.

Konflikti vienmēr ir saistīti ar to, ka cilvēki apzinās savas pretrunīgās intereses, mērķus, vēlmes, dziļi pārdzīvo šīs pretrunas, saredz citos cilvēkos vai grupās šķēršļus savu vajadzību apmierināšanai un interešu realizācijai. Konflikta attīstībā var izdalīt četras stadijas.

1. stadija – konflikta situācijas veidošanās. Šo stadiju raksturo pretrunu saasināšanās starppersonu un mikrogrupu attiecībās, neapmierinātības uzkrāšanās, pretrunīgo pieeju, interešu, vērtību, nostādņu apzināšanās. Šīs stadijas izskaņā ir incidents – kāds notikums, reizēm pat nenozīmīgs (nevērīga atsauksme, asāk pateikts vārds, kas kā pēdējais piliens pārpilda trauku un pēc kura sākas konflikta darbība), jo psiholoģiski abas konfliktējošās puses jau ir gatavas cīņai.

2. stadija – konfliktējošās uzvedības stadija. Šo stadiju raksturo atklāta konfliktējoša rīcība, kuras mērķis ir neļaut otrai konfliktējošai pusei sasniegt savus mērķus un realizēt intereses. Pretrunas pāraug atklātā interešu sadursmē, kas izpaužas kā normālu lietišķo attiecību sabotāža, relatīvi stabilo grupas struktūru graušana, pieņemto normu pārkāpšana, vērtību apstrīdēšana, veco autoritāšu noliegšana, komunikācijas bloķēšana. Psiholoģiskā aspektā šo stadiju raksturo agresivitātes pieaugums, naidīgums, aizspriedumi, sabiedroto vervēšana, "ienaidnieka tēla" veidošana, sociālās spriedzes pieaugums gan konfliktantu vidū, gan visā grupā. Konfliktējošās puses atkarībā no to spēka un attiecību saglabāšanas vajadzības var izvēlēties visdažādākās konfliktējošās uzvedības stratēģijas un taktikas: konkurenci, pielāgošanos, kompromisu,

konflikta nivelēšanu vai konstruktīvu sadarbību.* Konfliktanti var izvēlēties dažādas uzvedības programmas: tādas, kas ir saistītas ar konflikta saasināšanu, eskalāciju; tādas, kas galu galā sīku kompromisu dēļ noved pie sociālās spriedzes samazināšanās, bet apslēptā veidā konflikta situāciju saglabā, un tādas, kas konfliktu atrisina pilnīgi. Ja konfliktējošās puses ir izšķīrušās par nepieciešamību atrisināt konfliktu, iestājas konflikta trešā stadija.

3. stadija – konflikta atrisināšanas stadija. Konflikta atrisināšana notiek sarunu ceļā starp ieinteresētajam personām vai apakšgrupām. Mūsdienu konfliktoloģija ir izstrādājusi veselu konfliktu atrisināšanas metožu arsenālu. Plaši pazīstama ir tā saucamā **četrusoju metode**, kuru autore ir detalizēti aprakstījusi savā jau pieminētajā grāmatā [23]. Šeit akcentēsim, ka sarunām jāsakas ar nopietnu konflikta cēloņu un konfliktējošo pušu interešu analīzi. Lai atrisinātu konfliktu, ir skaidri jāiztēlojas, kādos jautājumos abas puses konfliktē; kādos jautājumos tām ir kopīga un kādos atšķirīga pieeja; vai konfliktam ir objektīva vai subjektīva daba; vai tas skar atsevišķus cilvēkus (mikrogrupas) vai arī visu darba grupu; kā katra no konfliktējošām pusēm saprot konflikta situāciju un tās atrisinājumu. Sarunu gaitā jācenšas izstrādāt vairākus konflikta risinājuma variantus, kuri būtu pieņemami abām pusēm, un pēc apspriešanas kopīgi jāizvēlas viens no tiem. Sarunu procesā ļoti svarīgi ir apzināt konfliktantu patiesās intereses, būt godīgam un atklātam pret oponentu, ievērot ētiskās normas, prast uzklausīt, savaldīt negatīvās emocijas, demonstrēt cieņu pret otru pusi un gatavību piekāpties mazāk principiālos jautājumos. Lielisks konflikta atrisinājums ir tāda mērķa izvirzīšana, kurš būtu nozīmīgs abām pusēm un kura sasniegšanas labad oponentiem vajadzētu sadarboties nākotnē uz jauno kopīgo interešu pamata. Konflikta atrisinājumam ir jāsamazina sociālā un psiholoģiskā spriedze,

* Sīkāk sk. S. Omārova, "Cilvēks runā ar cilvēku": Saskarsmes psiholoģija. R., 1994. X nodaļa; Скотт Дж. Т. Способы разрешения конфликтов, Киев, 1991.

jāatjauno komunikācija un sadarbība, jāstabilizē attiecības. Tas galīgi tiek panākts pēckonflikta stadijā.

4. stadija – pēckonflikta stadija. Pēckonflikta stadijai raksturīga konfliktējošās uzvedības pārtraukšana, attiecību noregulēšana, sociālpsiholoģiskā klimata uzlabošanās, saliedētības un savstarpējās ieinteresētības pieaugums, atsevišķu agrāk konfliktējošo personu un mikrogrupu interešu labāka apzināšana un respektēšana, kopdarbības atsākšana. Ja ir panākts taisnīgs konflikta atrisinājums, pieaug grupas locekļu savstarpējā uzticēšanas, grupas spēka apziņa, cilvēku apmierinātība ar piederību grupai un cieņa citam pret citu. Konflikta atrisinājumu bieži pavada jaunu sociālās uzvedības normu izveidošanās grupā, jaunu vērtību izvirzīšanās, statusu un lomu struktūras pārveidošanās, savstarpējā pievilcīguma un komunikāciju struktūras pārmaiņas. Konflikta atrisinājums var skart arī varas struktūru grupā, izraisīt varas pārdali, līdera un pat vadītāja nomaiņu.

Konfliktu tipi

Būtu maldīgi domāt, ka visiem konfliktiem grupā vienmēr ir pozitīva loma. Atkarībā no konfliktā iesaistīto cilvēku un grupu mērķiem, to konfliktējošās uzvedības atbilstības sabiedrības un grupu normām, konfliktā izmantojamās stratēģijas, konflikta satura un tā ietekmes uz grupas dzīvi konfliktus var iedalīt trīs tipos: **konstruktīvie, stabilizējošie un destruktīvie konflikti.**

Konstruktīvie konflikti ir vērsti pret novecojušām grupas darbības normām, pret līderu, vadītāju, mikrogrupu situācijai un dalībnieku interesēm neadekvātu uzvedību, pret netaisnīgām attiecībām, kas skar cilvēku aktuālo vajadzību apmierināšanu grupā utt. Konstruktīvie konflikti veicina grupas darbību un attīstību, sekmē tās mērķu sasniegšanu, saliedē grupu. Konstruktīva konflikta pozitīvs atrisinājums ceļ cilvēku pašapziņu, palielina ticību saviem spēkiem, paaugstina darbības motivāciju, stimulē iniciatīvu un identifikāciju ar grupu un tās mērķiem.

Stabilizējošie konflikti novērš novirzīšanos no vispārpieņemtajām grupas normām, kas varētu apdraudēt grupas saliedētību, uzdevumu izpildi un mērķu sasniegšanu, kā arī līdera vai vadītāja autoritāti. Tie parasti aizsargā grupas vairākuma intereses, grupas veselumu.

Destruktīvie konflikti sekmē grupas normu sagraušanu, atgriešanos pie senākām normām, pasliktina attiecības grupā, izraisa ķildas, tenkas, aprunāšanu, novērš cilvēku uzmanību no grupas uzdevumu izpildes un pievērš to savstarpējai kontrolei un izsekšanai. Destruktīvā konfliktā dalībnieki ir motivēti uz konflikta eskalāciju, atstāj novārtā grupas intereses, par savu mērķi izvirzot otras puses "sakaušanu" vai pat izdzīšanu no grupas. Destruktīviem konfliktiem raksturīgs īpašs naidīgums oponentu starpā, iracionāla (neloģiska) pieeja konflikta cēloņiem, konfliktantu nevēlēšanās uzklaut vienam otru, atteikšanās no sarunām kā konflikta atrisinājuma meklēšanas formas vai arī sarunu pārvēršana par savstarpēju apvainojumu un pretenziju izteikšanas arēnu, aktīva cīņa un pretdarbība pat sīkumos. Šie konflikti diemžēl nav atrisināmi konstruktīvā veidā, un tiem ir negatīva loma grupas dzīvē. Destruktīvos konfliktus grupā parasti izbeidz autoritārā, "ķirurgiskā" veidā – izraidot no grupas vienu vai arī abas konfliktējošās puses. Destruktīvie konflikti bieži vien ir citu savlaicīgi neatrisinātu grupas konfliktu sekas. Sevišķi smaga situācija grupā ir tad, ja destruktīvā konfliktā ir iesaistīta lielākā grupas locekļu daļa. Strādājot Kazahijas valsts universitātē, autore reiz bija "samierināšanas" komisijas locekle. Šai komisijai vajadzēja panākt samilzuša konflikta atrisinājumu vienā no universitātes katedrām. Izrādījās, ka katedra jau sen ir sašķēlusies divās antagonistiskās grupās, kuras aktīvi cīnās savā starpā spēcīgu līderu vadībā. Mācību process un zinātniskais darbs bija kļuvis par otršķirīgām vērtībām, turklāt šīs divas sfēras tika izmantotas personīgo rēķinu kārtošana un līdzjutēju vervēšanai. Komisijai nācās konstatēt, ka savlaicīgi neatrisinātais konflikts ir ieguvis destruktīva konflikta formu, neviens no konfliktējošajām pusēm nepieļauj kompromisa iespēju un

lietišķu sadarbību, cieš studenti un aspiranti. Komisija bija spiesta izteikt priekšlikumu izformēt katedru un izsludināt konkursu uz visām katedras pasniedzēju vietām.

Grupu dzīvē konflikti radīsies vienmēr, jo mainās grupas vide un paši grupas dalībnieki. Svarīgi ir laikus apzināties radušās pretrunas viedokļos, vajadzībās un interesēs, nekavēties ar to apspriešanu un konflikta cēloņu novēršanu. Samilzušus konfliktus atrisināt ir daudz grūtāk, jo ar tiem ir saistītas spēcīgas cilvēku emocijas. Ieilguši konflikti sašķel grupu, apdraud tās vienotību un funkcionēšanas efektivitāti.

INDIVĪDA UN GRUPAS MIJATTIECĪBAS (SOCIALIZĀCIJA GRUPĀ)

1982. g. amerikāņu sociālie psihologi R. Morilends (*R. Moreland*) un Dž. Leviņi (*J. Levine*) izvirzīja oriģinālu koncepciju par to, kā noris indivīdu socializācijas process mazajās grupās un veidojas personības un grupas mijattiecības [6]. Pēc šo zinātnieku domām, socializācija grupā balstās uz trim procesiem: izvērtēšanu, saistībām un lomu pārejām.

Izvērtēšana ir process, ar kura palīdzību grupu locekļi novērtē ieguvumus, ko sniedz grupa, un savus ieguldījumus. Šis process atbilst sociālās apmaiņas teorijas idejām. Saskaņā ar tām cilvēki izvērtē grupas, salīdzinot savus ieguvumus un "izmaksas" grupā, kā arī apsverot grupas mērķu nozīmīgumu sev. Cilvēki izvēlas grupas atkarībā no tā, kurās iespējami lielāki ieguvumi. Grupu locekļi tāpat novērtē atsevišķus grupas dalībniekus – vai tie reāli dod ieguldījumu grupas dzīvē, vai ir devuši pagātnē un vai dos nākotnē.

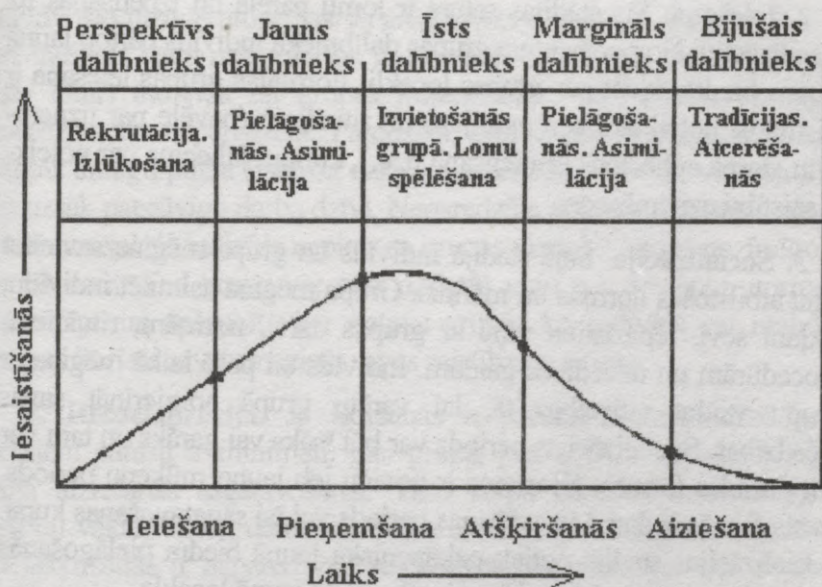
Saistības. Ja indivīds vai grupas locekļi novērtē mijattiecības kā ieguvumus sološas, rodas saistības. Morilends un Leviņi uzskata, ka grupas labprātāk saistās ar indivīdiem, kuri var palīdzēt sasniegt grupas mērķus, bet indivīdi – ar grupām, kuras palīdz tiem apmierināt personīgās vajadzības. Pirms saistību nodibināšanas gan

indivīds, gan grupa savstarpējos izvērtējumos ņem vērā laika perspektīvu – pagātņi, tagadni un gaidāmos apbalvojumus (ieguvumus) nākotnē, kā arī aplūko citus iespējamus variantus, kas varbūt sola vairāk. Saistībām ir vairākas sekas: 1) vienprātīga grupas mērķu un vērtību pieņemšana; 2) pozitīva indivīda attieksme pret grupu un pozitīva grupas attieksme pret indivīdu; 3) pūles grupas un indivīda interesēs; 4) vēlēšanās palikt grupā. K. Deukss (*K. Deaux*) un L. Vraitsmana (*L. Wrightsman*) uzskata, ka šīs sekas var aplūkot indivīda un grupas aspektā.

Lomu pārejas. Grupas nav stabilas laikā, un atsevišķu indivīdu lomas grupā var mainīties. Var runāt par dažādām lomām, sākot ar "nedalībnieku" vienā skalas galā un "īstu grupas dalībnieku" – otrā. "Īsts dalībnieks" identificē sevi ar grupu un savu lomu. Starp šīm divām ekstrēmām pozīcijām var izdalīt arī "kvazibiedrus" – jaunatnācējus grupā, kuri vēl nav pilnībā pieņemti, kā arī "marginālos" biedrus, kuri ir pazaudējuši dažus savus iepriekšējos statusus grupā. Tā kā grupā visu laiku notiek pārmaiņas, var mainīties arī atsevišķo indivīdu lomas grupā. Reizēm pārejas no vienas lomas uz otru tiek atzīmētas ar īpašām ceremonijām vai rituāliem: piemēram, bērna skolas gaitu uzsākšana, pilngadības sasniegšana tiek svinīgi atzīmēta ģimenē, zinātniskā grāda iegūšana vai ievēlēšana augstākā amatā var būt par iemeslu lepnam rautam kādā katedrā. Šīs aktivitātes kalpo par savdabīgām zīmēm, kas apzīmē sociālpsiholoģiskās pārejas kādas grupas dzīvē.

Socializācijas stadijas grupa

Pēc Deuksa un Vraitsmanas domām, indivīda socializācijā grupā var izdalīt piecus periodus un četrus specifiskus punktus, kas iezīmē pārejas no vienas stadijas uz otru (sk. shēmu).



Attēlotā socializācijas līkne ir teorētisks modelis, reālās grupās šī līkne var būt arī savādāka. Aplūkosim tuvāk katru no **indivīda socializācijas stadijām mazajā grupā**.

1. Izpētīšana. Šī ir grupas izvēles stadija. Sevišķi jaunībā cilvēkiem ir raksturīgi izvērtēt dažādas grupas, kurās iesaistīšanās ļautu apmierināt viņu personīgās vajadzības un kuru vērtības saskanētu ar viņējām. Grupas izvēles stadijā var atrasties arī pieaudzis cilvēks. Individuālie iemesli grupu izvēlē var stipri variēt, tāpat arī pati grupu izvēle. Cilvēki var meklēt grupas, kurām ir līdzīgas intereses, pievilcīgi dalībnieki, kuras sola statusu vai arī kādu nozīmīgu mērķu piepildīšanu. Arī grupas var būt ieinteresētas jaunu biedru rekrutācijā, meklēt cilvēkus, kurus varētu iesaistīt grupas uzdevumu veikšanā. Grupām var būt dažādi kritēriji jaunu dalībnieku atlasē. Grupu vēlme iesaistīt jaunus dalībniekus ir atkarīga no to pagātnes sekmēm. Sekmīgas grupas realizē nopietnāku pieeju jaunu dalībnieku atlasē, mazāk veiksmīgas grupas ir mazāk izvēlīgas, rekrutējot jaunus locekļus.

2. Ieiešana. Šīs stadijas saturs ir lomu pāreja no izpētīšanas uz socializāciju. No perspektīva grupas dalībnieka indivīds pārtop jaunā grupas biedrā, kļūst par grupas locekli. Formālās grupās ieiešana ir saistīta ar noteiktām ceremonijām un rituāliem (pavēle par uzņemšanu, darba apliecības izsniegšana u. c.), kuriem jāliecina par noteiktu saistību uzņemšanos.

3. Socializācija. Šajā stadijā indivīds un grupa mēģina savienot viņu atbilstošās normas un mērķus. Grupa mēģina asimilēt indivīdu, iekļaut sevī, iepazīstina viņu ar grupas dzīvi, normām, rituāliem, procedūrām un uzvedības gaidām. Indivīds tai pašā laikā mēģina ar grupu veidot attiecības tā, lai varētu grupā apmierināt savas vajadzības. Socializācijas periods var būt īsāks vai garāks un tam var būt dažādas formas. Klosters ir novīču jeb jauno mūķeņu periods, dažās firmās ir darbā ievadišanas periods vai īsi sagatavošanas kursi. Socializācijas stadijā notiek pakāpeniska jaunā biedra pielāgošanās grupai un grupas pakāpeniska pierašana pie jaunā locekļa.

4. Pieņemšana. Pieņemšana (akceptēšana) ir pāreja no jauna biedra statusa uz īstā biedra statusu vai arī pāreja starp vēl "nepieņemto" un "pieņemto" grupā. Šajā punktā (sk. likni) indivīda un grupas savstarpējā saistība ir ļoti augsta. Šo otro pāreju atkal var iezīmēt kaut kādi rituāli vai ceremonijas. Indivīdam kļūst pieejami visi grupas "labumi", paveras plašākas darbošanās iespējas. Grupā vairs netiek izvirzīts jautājums par viņa lojalitāti un ieguldījumiem.

5. Izvietošanās grupā. "Izvietošanās" periodu raksturo lomu diskusijas. Kļūvis par pilntiesīgu grupas locekli, indivīds cenšas saprast, kurā vietā grupas struktūrā viņš vislabāk iederētos. Vienlaikus arī pati grupa cenšas pārstrukturēties tā, lai ņemtu vērā un labāk izmantotu jaunā īstenā biedra reālo ieguldījumu. Šajā stadijā var rasties jautājums par līderību, un grupas locekļi aktīvi apspriež sarežģīto un savstarpēji atkarīgo attiecību struktūru grupā.

6. Atšķiršanās. Lomu diskusijas grupā ne vienmēr beidzas veiksmīgi. Reizēm efektīvas savstarpējās attiecības grupā var arī nerasties, vai arī jauna locekļa pievienošanās nevēlami maina jau

pastāvošās ražīgās attiecības. Ja grupa vairs neapmierina indivīdu vai arī indivīds vairs neapmierina grupu, tad ir sasniegts trešais punkts (sk. līkni) indivīda un grupas mijattiecībās. Atšķiršanās var būt paredzēta un neparedzēta. Paredzēta, piemēram, ir atšķiršanās no skolas draugu pulka (vismaz daļēji), kad cilvēks pabeidz vidusskolu un uzsāk patstāvīgu darba dzīvi. Neparedzēta atšķiršanās notiek tajos gadījumos, kad indivīds nepieņem grupas viedokli kādos nozīmīgos jautājumos. Tad grupa var sākt uzskatīt viņu par deviantu, normu pārkāpēju un apšaubīt viņa statusu grupā. Arī indivīds var mainīt grupas nozīmi sev, samazināt savas saistības ar grupu.

7. Resocializācija. Ja šķiršanās ir paredzēta, resocializācijas centieni parasti ir minimāli: gan grupa, gan indivīds ir ieinteresēti viņa aiziešanas sagatavošanai. Tam kalpo dažādas ceremonijas: žetonu vakari skolā, demobilizācijas albumu gatavošana armijā utt. Ja atšķiršanās ir neparedzēta, resocializācijas pūles var būt daudz lielākas. Ja grupā pieņemtais indivīds pēkšņi uzvedas devianti, grupa var mēģināt ar pastiprinātas uzmanības un komunikācijas palīdzību mainīt indivīda pozīciju, palielināt viņa saliedētības pakāpi ar to. Indivīds un grupa var kontaktēties un meklēt kompromisus, cenšoties atjaunot iepriekšējās saistības. Ja šīs pūles ir veiksmīgas, indivīds atgūst pilntiesīga grupas biedra statusu (pārvietojas atpakaļ pa socializācijas līkni), ja sarunu rezultāti ir neveiksmīgi, indivīds atstāj grupu (tuvojas "aiziešanas" punktam uz socializācijas līknes).

8. Aiziešana. Aiziešanas punktā indivīda un grupas savstarpējās saistības ir samazinājušās. Abas puses ir novērtējušas situāciju kā tādu, kas dod minimālus ieguvumus, mazākus par tiem, ko var dot citas grupas vai jauns grupas loceklis. Reizēm aiziešana notiek visai ātri (piemēram, strādnieks iesniedz atlūgumu darba vietā), citreiz – ievēlās, kad grupai un indivīdam ir jāpagatavojas jaunajai situācijai. Šajā gadījumā indivīds pakāpeniski atsakās no savas saistības ar grupu – neapmeklē dažas sapulces, atsakās izpildīt atsevišķus pienākumus, vēlāk paliek par grupas locekli tikai vārda pēc. No otras puses, arī grupa var sekmēt indivīda pārvēršanos marginālī, veicināt lomu pāreju no īstā dalībnieka lomas uz margināla dalībnieka lomu.

Parastie paņēmieni šajā gadījumā ir indivīda interešu neievērošana, viņa neiesaistīšana grupas lēmumu pieņemšanā, mijiedarbības un komunikācijas samazināšana ar attiecīgo grupas locekli.

Aiziešanas lomu pāreju var atzīmēt īpaši rituāli. Piemēram, no grupas izraidīts indivīds var uzstāties presē ar niknu apsūdzības rakstu, vai arī grupa var nosvinēt restorānā kādas nemīlamas personas aiziešanu, jo atbrīvošanās no konfliktējošā subjekta paver grupas locekļiem iespējas iedibināt lielāku harmoniju un vienprātību savstarpējās attiecībās.

Šie un citi iepriekš pieminētie rituāli un tradīcijas liecina par īpašu pārejas punktu pastāvēšanu un to nozīmīgumu indivīdu un grupu mijattiecību struktūrā.

9. Atminēšanās. Beidzot, kad indivīda un grupas attiecības ir pārtrauktas, iestājas atminēšanās periods. Indivīds atceras ar lielāku vai mazāku patiku savas un grupas attiecības, domā par to nozīmi nākotnei. Grupā arī paliek atmiņas par aizgājušajiem dalībniekiem. Dažu cilvēku rīcības pieminēšana var kļūt par tradīciju: "Atceries, ko tādos gadījumos darīja X!" Šī atsaukšanās var būt pozitīva vai negatīva atkarībā no tā, kādu lomu grupā spēlēja "X" un kāda bija viņa aiziešana.

Lai arī pēc aiziešanas saites starp indivīdu un grupu ir vājas vai to nav vispār, tomēr izveidojies grupas un indivīda novērtējums var ietekmēt to, kā turpmāk indivīds izvērtēs grupas, un grupas – savus iespējamus perspektīvos locekļus. Tā uzkrājas indivīdu un grupu sociālā pieredze.

Amerikāņu sociālie psihologi uzskata, ka šis indivīda un grupas mijattiecību modelis, kas apraksta socializācijas procesu grupā, var tikt attiecināts gan uz mazām, gan lielām grupām, gan uz formālajām, gan neformālajām grupām. Neskatoties uz to, ka stadiju ilgums laikā un pārejas punktu dažādās formas atšķiras, tomēr Deukss un Vraitsmana ir pārliecināti, ka šis modelis ietver būtiskus socializācijas procesu aspektus grupās.

III DAĻA

ORGANIZĀCIJU, MASU UN PŪĻA PSIHOLOĢIJA

1. § ORGANIZĀCIJU PSIHOLOĢIJA

- ◆ Organizācija kā lielā grupa ◆ Organizāciju efekts
- ◆ Organizāciju tipi: asociācijas, birokrātiskā tipa organizācijas, totālās organizācijas ◆ Organizācijas un sabiedrība ◆ Organizāciju kultūra

ORGANIZĀCIJA KĀ LIELĀ GRUPA

Terminam "organizācija" zinātnē ir vairākas nozīmes. Pirmkārt, šis termins apzīmē kāda sociāla objekta kvalitatīvu stāvokli, tā sakārtotību, noregulētību, organizētību. Piemēram, "organizēts cilvēks" vai "sakārtota grupas darbība". Otrkārt, ar terminu "organizācija" apzīmē īpašus sociālus objektus, kurus pēc noteiktām pazīmēm (tās mēs apspriedīsim turpmāk) var izdalīt starp citiem sociāliem objektiem. Piemēram, rūpnīca kā organizācija, valsts iestāde kā organizācija. Treškārt, šis termins apzīmē specifisku darbības veidu – organizēšanas, kārtības ieviešanas procesu – pārvaldi un pašpārvaldi, vadību [1].

Kā sociāls objekts organizācija ir darba grupa, kurā cilvēki iekļaujas, lai kopā darbotos **sev un sabiedrībai nozīmīgu mērķu sasniegšanas labad.**

Organizāciju psiholoģija tradicionāli pētī darba grupas, īpaši tās, kuras ir sarežģīti organizētas un kuru locekļu skaits pārsniedz mazās grupas robežas. Pie organizācijām pieder valsts un mācību iestādes, rūpnīcas un tirdzniecības uzņēmumi, baznīca un armija. Organizācijas ir lielās grupas, kas nodrošina sabiedrībā cirkulējošo materiālo un garīgo vērtību ražošanu un izplatīšanu, stabilizē sociālo kārtību un nodrošina sabiedrības attīstību. Kā sociāls objekts organizācija ir cilvēku grupa, kuras locekļu

darbība, uzvedība tiek apzināti koordinēta, saskaņota kopīga mērķa(u) sasniegšanas labad. Organizāciju var uzskatīt par noteiktā struktūrā savienotu lomu kopumu, kuras jāpilda cilvēkiem, lai sasniegtu viņu kopīgos mērķus [2].

ORGANIZĀCIJU EFEKTS

Organizācijas ir civilizācijas attīstības produkts. Bija laiks (pirmatnējā sabiedrība), kad organizāciju nebija. Organizācijas ir ģeniāls cilvēces izgudrojums, īpašs sociāls institūts, instruments, ar kura palīdzību notiek pāreja no cilvēka haotiskām darbībām uz noregulētām, sakārtotām un galu galā efektīvākām un rezultatīvākām darbībām, kas padara grupas kopīgo uzdevumu izpildi iespējamu. Organizāciju nozīmīgumu sabiedrībā nosaka tā saucamais organizāciju efekts. Kad cilvēki ir apvienojušies organizācijā, viņu pūles tiek īpaši apvienotas un viņu darbība koordinēta. Tas noved pie **sinerģijas** – kopīga darba rezultativitātes. Organizāciju efekts nozīmē, ka organizācijā cilvēki strādā spraigāk un padara vairāk, nekā viņi būtu izdarījuši, darbojoties pa vienam. Zinātnieki nosauc trīs organizāciju efekta komponentus: 1) organizācija apvieno daudzu cilvēku pūles, un šo pūļu vienlaicīgums rada enerģijas pieaugumu; 2) cilvēki, iekļaujoties organizācijā, parasti izpilda kādu noteiktu darbu, veic kādu noteiktu funkciju, tātad specializējas, iemācās veikt šo funkciju veikli, racionāli, kvalitatīvi. Cilvēka enerģija ir vērsta tikai uz viņa konkrēto lomu, viņam nav jāšķiež spēki, vienam veicot visas darba operācijas, tāpēc viņa enerģija konkrētajā darbā organizācijā ir lielāka; 3) pateicoties tam, ka organizācijā cilvēku pūles tiek kooperētas, viņu darbība saskaņota, sinhronizēta, pieaug visas organizācijas enerģija, kopīgie mērķi tiek sasniegti ātrāk un efektīvāk.

Civilizācijas attīstību pavada organizāciju attīstība. Organizācija ir sociāls fenomens. Tā pastāv uz sabiedrisko attiecību bāzes un ietver šīs attiecības. Baznīca un valsts bija pirmās cilvēces

sociālas organizācijas. To funkcija bija un ir arī šodien cilvēku sociālās dzīves sakārtošana un noregulēšana ar likumu, priekšrakstu un sociālo normu palīdzību, kurus producē un izplata sabiedrībā šīs organizācijas, cenšoties ievirzīt cilvēku uzvedību un interakciju noteiktā normatīvā gultnē. Vēlāk parādās darba organizācijas, kuru mērķis ir sabiedrībai nepieciešamo produktu ražošana. Vēsturiski pieaugot cilvēku vajadzībām, viņu darbība kļūst arvien sarežģītāka. Sabiedrības attīstības gaitā parādās daudzi agrāk nebijuši uzdevumi un mērķi, kuru veiksmīgākai izpildei cilvēki veido aizvien jaunas organizācijas. Šodien organizācijas ir nozīmīgi jebkuras sabiedrības struktūrelementi blakus citām cilvēku sociālajām kopībām – ģimenei, slāņiem, nācijām u. c.

Sabiedrībā pastāv vairāki organizāciju tipi, kuri atšķiras ar savu struktūru, normām un darbības kārtību. Galvenie no šiem tiptiem ir trīs: brīvprātīgās asociācijas, birokrātiskās organizācijas un totālās organizācijas.

ASOCIĀCIJAS

Asociācijas ir organizācijas, kurās cilvēki apvienojas brīvprātīgi. Tām var būt reliģiozs, profesionāls, politisks vai vēl savādāks raksturs. Asociāciju piemēri Latvijā ir Latvijas skolu psihologu asociācija, Latvijas teoloģiski izglītoto sieviešu apvienība, Latvijas asociācija seksuālai vienlīdzībai. Pie asociācijām var pieskaitīt arī tādas organizācijas, kurās cilvēki iekļaujas uz kopīga vaļasprieka pamata. Kā piemēru var minēt Rīgas kolliju klubu vai Kaktusu audzētāju biedrību.

Kā uzskata amerikāņu sociologs D. Sills, asociācijām ir trīs būtiskas iezīmes [3]: 1) asociācijas tiek veidotas savu locekļu interešu aizsardzībai; 2) iesaistīšanās asociācijās ir brīvprātīga, tā nenotiek piespiedu kārtā vai automātiski. Piemēram, psihologs, kas strādā skolā, var iestāties skolas psihologu asociācijā, bet var

to arī nedarīt; 3) asociācijas nav saistītas ar valsts vai pašvaldību orgāniem. Asociācijas ir organizācijas, jo tām ir konkrēti mērķi – savu locekļu interešu aizstāvēšana un darbības veicināšana. Asociācijas vada līderi, kurus ievēl to locekļi, balstoties uz šo cilvēku personīgo vai profesionālo autoritāti. Līdera pilnvaras ir visai ierobežotas, tās parasti nosaka asociācijas nolikums vai statūti. Finansiāli asociācijas uztur biedru naudas un atbalstītāju ziedojumi. Bieži vien asociācijās iezīmējas struktūra, darbība norisinās sekcijās, kuras vada attiecīgi speciālisti. Darbs asociāciju ietvaros netiek apmaksāts. Asociāciju uzdevums ir radīt to biedriem drošības un aizsargātības izjūtu, veicināt viņu interešu un vajadzību apmierināšanu, saliedēt uz kopīgo mērķu pamata.

Darbības gaitā asociācijas nereti pāraug birokrātiskā tipa organizācijās. Piemēram, Pestīšanas armija vai Sarkanā Krusta biedrība savu darbību sāka kā asociācijas.

BIROKRĀTISKĀ TIPĀ ORGANIZĀCIJAS

Birokrātiskā tipa organizācijas vai, kā pie mums pieņemts teikt, vienkārši organizācijas, ir pats izplatītākais organizāciju tips sabiedrībā. Gandrīz visas mums pazīstamās organizācijas – skolas, universitātes, uzņēmumi, komercfirmas, bankas, ministrijas, tiesa, prokuratūra – pieder pie šī organizāciju tipa. Birokrātiskām organizācijām raksturīgs tas, ka katram organizācijas loceklim tiek piešķirta noteikta loma, uzlikti konkrēti pienākumi un atbildība atbilstoši viņa statusam organizācijas darba dalīšanas sistēmā. Statusi ir izkārtoti varas piramīdā. Cilvēkiem ar augstāku statusu ir lielāka vara un tie izrīko cilvēkus ar zemāku statusu organizācijā. Birokrātiskas organizācijas pazīme ir hierarhija. Cilvēki, kas ieņem hierarhijā augstāku statusu, pieņem lēmumus, kurus izpilda tiem padotie zemākā statusa darbinieki. Piemēram, augstskolā fakultātes dekāns dod rīkojumus katedru vadītājiem, katedru vadītāji – pasniedzējiem, pasniedzēji – studentiem. Hierarhija organizācijās realizējas kā daudzpakāpju

vadības sistēma, sarežģīta attiecība, kurai ir vairāki aspekti. Pirmkārt, hierarhija organizācijā nozīmē **centralizāciju**. Katrā organizācijā, dalībnieku skaitam sasniedzot noteiktu robežu, kļūst neiespējama visu cilvēku savstarpēja mijiedarbība. Parādās vajadzība pēc cilvēka, kura amats būtu atsevišķu personību un grupu darbības koordinācija, cilvēku pūliņu integrēšana. Hierarhija kā centralizācija nozīmē darba dalīšanu organizācijā ne tikai pa horizontāli (specializācija), bet arī pa vertikāli (lēmumu pieņemšana un izpildīšana).

Otrkārt, hierarhija organizācijā parādās kā cilvēciska attiecība, kā vienpusīga viena cilvēka atkarība no otra cilvēka. Tas nozīmē, ka organizācijā pastāv **subordinācija** – cilvēks ar augstāku stāvokli hierarhijā var ietekmēt zemāka statusa cilvēka stāvokli organizācijā, bet otrs to nevar izdarīt attiecībā pret pirmo. Piemēram, rūpnīcas direktors var atcelt no amata ceha priekšnieku, bet ceha priekšnieks to nevar izdarīt ar direktoru. Subordinācijas attiecības organizācijā regulē administratīvi tiesiskās normas. Darba tiesību kodekss, dienesta instrukcijas, taču arī vadītāja personīgie uzskati par to, kā labāk šo normu ietvaros ietekmēt konkrēto padoto, – pavēlēt, rosināt, palūgt utt. Pastāvošās normas organizācijā atstāj vadītājam pietiekami plašas iespējas izlemt, kā tieši ietekmēt konkrētos padotos, kādus līdzekļus izmantot, kādu vadīšanas stilu izvēlēties. Tā rodas personīgā atkarība, kuru sauc arī par personīgo režīmu organizācijā. **Personīgais režīms** nozīmē likumīgu viena darbinieka (vadītāja) subjektīvo īpašību izpausmi attiecībā pret otru (padoto) subordinācijas attiecībās [1]. Organizācija kā cilvēku kopība noslāņojas divās galvenajās cilvēku grupās – vadītāji un izpildītāji. Izpildītāji ir visa hierarhiskās piramīdas apakša. Taču piramīdā vienmēr ir vairāki līmeņi. Katra atsevišķa augstāka līmeņa darbinieki vienlaikus ir gan izpildītāji, gan vadītāji. Statusi, kas atrodas starp augstāko un zemāko, organizācijā ir divnozīmīgi. Tos ieņemošie cilvēki vienlaikus gan izjūt personīgo atkarību, gan paši realizē to.

Treškārt, hierarhija birokrātiskajā organizācijā funkcionē kā **vara**. Šajā aspektā hierarhijas attiecību specifika izpaužas kā organizācijas locekļu personības īpatnību, viņu individualitāšu pakārtošana, pielāgošana organizācijas funkcijām, kā darbinieku gribas pakļaušana bezpersoniskām organizācijas prasībām. K. Markss varu nosauca par "svešas gribas piesavināšanos". Šī svešas gribas piesavināšanās organizācijās notiek tādējādi, ka cilvēku uzvedības brīvība tiek ierobežota: no cilvēka tiek prasīta viņa statusam un lomai organizācijā atbilstoša uzvedība. Vara paredz piespiešanu, sankcijas, dažādus sodus (piezīme, rājiens, prēmijas atņemšana, atlaišana), lai panāktu no organizācijas locekļiem organizācijas mērķu sasniegšanai nepieciešamo uzvedību. Varas pozitīvā nozīme ir tā, ka ar tās palīdzību organizācijā tiek pārvarēta nenoteiktība un svārstīgums cilvēku uzvedībā, darbinieku uzvedībai organizācijā tiek piešķirta lietišķa ievirze.

XX gs. sākumā vācu sociologs M. Vēbers izstrādāja tā saucamo "ideālās birokrātijas" koncepciju, domājot, ka ideālas birokrātijas ieviešana padara organizācijas darbību maksimāli efektīvu un sociāli rezultatīvu. Pēc viņa domām, "ideālu birokrātiju" raksturo šādas iezīmes [4, 5]:

1) organizācijas uzdevumi tiek sadalīti starp dažādām pozīcijām (statusiem) kā oficiāli pienākumi, kuri ir precīzi formulēti un fiksēti dokumentos (piemēram, dienesta instrukcijās);

2) visi amati organizācijā ir sakārtoti hierarhiskā augstāku un zemāku statusu varas piramīdā. Organizācijā pastāv subordinācija – lēmumi tiek pieņemti augstākajos hierarhijas līmeņos, izpildīti – zemākajos;

3) amatpersonu lēmumus un rīcību vada formāli noteikta instrukciju un noteikumu sistēma. Instrukcijas nodrošina darbības vienveidīgumu un kopā ar varas struktūrām – dažādu darbības veidu koordinēšanu;

4) ideālas birokrātijas funkcionēšanu nodrošina apmācīts, kvalificēts personāls (no kancelejas darbinieka līdz augstākai

administrācijai), kas nodrošina harmonisku organizācijas funkcionēšanu, koordinē tās apakšodaļu un visu darbinieku rīcību saskaņošanu ar pavēļu izdošanas un izsūtīšanas palīdzību;

5) amatpersona savos kontaktos ar klientiem un citām amatpersonām balstās tikai uz instrukcijām un likumiem (bezpersoniskā orientācija). Amatpersonai ir jābūt emocionāli bezkaislīgai. Šo formalitāti nodrošina sociālā distance, kas pastāv starp hierarhijas līmeņiem un starp amatpersonas darbu organizācijā un tās privāto dzīvi. Bezpersoniskumam un bezkaislībai ir jānodrošina amatpersonu spriedumu un pieņemto lēmumu racionalitāte. Dienesta pienākumu izpildi nedrīkst traucēt cilvēku jūtas, noskaņojums, simpātijas un antipātijas;

6) tipiska amatpersona ir darbinieks, kuram organizācijā nekas nepieder, taču viņš saņem labu atalgojumu, strādā šeit pilnu darba dienu un savas cerības uz karjeru saista ar šo organizāciju. Cilvēku pieņem darbā organizācijā, izvērtējot viņa profesionālo kvalifikāciju, bet ne uz politisku, ģimenisku sakaru vai pazišanās pamata. Amatpersonas netiek vēlētas, bet ieceltas un tāpēc ir atkarīgas tikai no augstākām amatpersonām un nevis no ierindas darbiniekiem. Karjera organizācijā ir atkarīga vai nu no darba stāža, vai darba rezultātiem, vai arī no abiem nosauktajiem apstākļiem kopā;

7) darbinieki ir lojāli pret organizāciju, pieņem tās mērķus kā savējos un ziedo organizācijai visu savu darba dzīvi. Organizācija aizsargā amatpersonas no patvaļīgas atļaišanas, apmāca un, kad tās ir sasniegušas vecumu, izmaksā pietiekami lielu pensiju.

M. Vēbera birokrātijas koncepcija, protams, ir idealizēta, un nekad un nekur cilvēces vēsturē netika un nevar tikt pilnā mērā realizēta. Šajā koncepcijā netiek ņemti vērā daudzi birokrātijas trūkumi un tās funkcionēšanas ne vienmēr pozitīvās sekas. Un tomēr lielākā daļa mūsdienu organizāciju ir kaut kādi birokrātijas varianti, un tās raksturojumi labi darbojas gandrīz visās

ražošanas un pakalpojumu sniegšanas organizācijās, kā arī visās valsts iestādēs.

Birokrātiskā organizāciju struktūra ir efektīva tāpēc, ka tā paaugstina organizācijas darbības rezultativitāti, jo balstās uz cilvēku uzvedības standartizāciju un individuālo īpatnību ierobežošanu. Birokrātisks organizācijas iekārtojums atļauj organizācijā veikt darbības plānošanu, uzdevumu sadali, darbības etapu, standartu, kritēriju noteikšanu, abstrahējoties no atsevišķu organizācijas locekļu un grupu subjektīvajām vēlmēm un interesēm. Organizācija, pateicoties birokrātijai, kļūst neatkarīga no atsevišķu personu savstarpējām attiecībām, balstās uz skaidri noteiktiem mērķiem un sociālās uzvedības priekšrakstiem, izmanto kvalificētu personālu, kura pienākumi un atbildības pakāpe ir stingri noteikti, to neietekmē atsevišķu amatpersonu trūkumi. Vēbers pats pielīdzināja birokrātiju objektīvai un racionālai mašīnai, kas radīta sabiedrībā nozīmīgu mērķu sasniegšanai, jo tās darbības efektivitāte kompensē atsevišķos birokrātijas trūkumus, piemēram, to, ka daži amati organizācijā var izrādīties truli un garlaicīgi un neprasīt no to izpildītājiem nekādas radošas spējas.

Tālākā organizāciju attīstības gaitā atklājās arī citi birokrātijas trūkumi, par kuriem "ideālās birokrātijas" teorijas autoram nebija ne jausmas. Amerikāņu sociologs R. Mertons pierādīja, ka birokrātiskā organizācija savu viennozīmīgo, visiem kopīgo normu, likumu procedūru dēļ zaudē funkcionēšanas elastību, kļūst inerta un nespēj operatīvi reaģēt uz pārmaiņām sabiedrībā, ieviest nepieciešamos jaunievedumus, mainīt darbības stilu. Apmeklētāji, klienti un pašas organizācijas darbinieki bieži ir neapmierināti ar organizācijas darbību, amatpersonu attieksmi un darba stilu, kuriem normu un formālo procedūru ievērošana nereti kļūst par pašmērķi. Birokrātisko organizāciju bieža slimība ir birokrātisms, kas izpaužas kā amatpersonu pedantiska instrukcijas paragrāfa ievērošana, neredzot aiz tā dzīvu cilvēku, izvairīšanās no personīgas atbildības, iniciatīvas trūkums, "futbols" ar apmeklētāju, kuru sūta no viena kabineta uz otru, no

viena priekšnieka pie cita. Birokrātismu raksturo "gumijas stiepšana" – laika novilcināšana, nevienam patiesībā nevajadzīgu papīru rakstīšana un vākšana, stundām garas sēdes, kurās tā arī netiek pieņemti steidzami nepieciešamie lēmumi.

Latvijā patlaban ir 12 tūkstoši valsts ierēdņu jeb birokrātu. Kā atzīst mūsu menedžmenta speciālists Jānis Pētersons, "birokrātisms nav lamu vārds, bet vadības instruments, kurš nepieciešams ikvienā vadāmā objektā. Visa modernā lietvedība, grāmatvedība, vērtspapīru sistēma, kantora darba organizatoriskās sistēmas un aprīkojums ir birokrātijas produkti. Izravējiet birokrātiju, un iegūsim pirmatnējo haosu visā ekonomikā un valsts pārvaldē". Un tomēr arī jaunajai Latvijas birokrātijai raksturīgi ikvienas birokrātijas trūkumi – konservatīvisms, pedantiskums, birokrātiskās procedūras darbietilpīgums, kas traucē operatīvi pieņemt lēmumus, kalpošana instrukcijai, kura valsts nesakārtotās likumdošanas dēļ bieži ir pretrunīga un nesaprotama un kurā ir paredzēti nevēlamā ilgā atbilžu termiņi apmeklētājiem, toties nav iestrādāta ierēdņa atbildība. Latvijas ierēdņi, uzsver J. Pētersons, plosa pretrunas. Teorētiski viņš strādā tautas vārdā, faktiski – kalpo instrukcijai. Ja ierēdnis sirdsapziņas vārdā pārkāpj instrukciju, viņš sagatavo sev psiholoģisku augsni nākamo reizi atkāpties jau kāda drauga vai rada interesēs. Stingri turoties pie bezjēdzīga priekšraksta, viņš nonāk konfliktā pats ar sevi [6].

Birokrātisms lielā mērā ir sekas tam, ka birokrātiskā organizāciju struktūra ir domāta abstraktiem indivīdiem, kuru starpā tiek postulētas ideālas dienesta attiecības, taču organizācijās darbojas dzīvi cilvēki, kuri obligāti ienes tajās savas vēlmes, vajadzības, intereses, emocijas un dzīves pieredzi, kuri nespēj atteikties no saviem pārdzīvojumiem un attieksmēm, simpātijām un antipātijām. Cilvēki organizācijā veido attiecības ar citiem organizācijas locekļiem un apmeklētājiem ne tikai uz birokrātiskajā organizācijā noteikto lietišķo attiecību pamata, bet arī uz savstarpējo simpātiju un kopīgo interešu pamata. Katra orga-

nizācija ir sociāla sistēma, kuru veido oficiāli paredzētas darba grupas, kuru uzdevumus nosaka augstāk stāvošie vadītāji; un draugu un paziņu grupas, kuru locekļi ir iepriekšminēto darba grupu pārstāvji. Pēdējo grupu pastāvēšana organizācijās nav paredzēta, bet tās tomēr objektīvi pastāv. Tas liecina par to, ka cilvēciskās attiecības organizācijā pilnībā formalizēt ir neiespējami. Katrā organizācijā blakus formālajām (darba) grupām funkcionē arī neformālās (draugu un paziņu) grupas, kuras kontaktējas savā starpā gan ar profesionāliem, gan ar tīri cilvēciskiem mērķiem. Kontaktējoties profesionālā nolūkā, neformālo grupu locekļi mēģina atrisināt tās konkrētajai organizācijai nozīmīgās problēmas, ar kurām netiek galā birokrātiskā formālā organizācija – apspriež ceļus, kā panākt novecojušo formālo normu un noteikumu izmaiņas, ieviest inovācijas, atrisināt organizācijā radušos konfliktus. Kontaktējoties ar tīri cilvēciskiem mērķiem, organizācijas locekļi cenšas apmierināt savas vajadzības pēc saskarsmes, draudzības, simpātijām, emocionālā atbalsta un informācijas.

Mūsdienu organizāciju teorētiķi P. Blau un P. Drukera atzīmē, ka birokrātisko organizāciju nerēķināšanās ar reālo indivīdu un grupu vajadzībām un vēlmēm noved pie tādām bēdīgām un formālajā organizācijā neparedzētām sekām kā organizācijas mērķu sašķelšanās, egoistisku mērķu parādīšanās apakšvienībās un organizāciju veidojošu grupu konfliktiem [7].

Lai arī birokrātiskajām organizācijām piemīt būtiski trūkumi un "ideālās birokrātijas" modelis principiāli nav realizējams dzīvē, tomēr birokrātiskās organizācijas ir plaši sastopamas, jo pagaidām cilvēce nav vēl izgudrojusi citu efektīvāku instrumentu daudzu cilvēku darbības koordinācijai un sabiedrībai nozīmīgu mērķu sasniegšanai.

TOTĀLĀS ORGANIZĀCIJAS

Totālās organizācijas ir īpašs birokrātisko organizāciju paveids [3]. Šīs organizācijas funkcionē kā iestādes, kurās noteikts cilvēku kontingents uz ilgāku laiku tiek izolēts no sabiedrības vai nu tāpēc, lai iespējami īsā laikā iemācītu cilvēkiem principiāli jaunas sociālās uzvedības normas (jauniesauktie armijā, kara skolas), pāraudzinātu indivīdus (mazgadīgo kolonijas, narkomānu rehabilitācijas centri), vai arī tāpēc, lai aizsargātu sabiedrību no attiecīgā kontingenta neprognozējamās, deviantās uzvedības, kas var apdraudēt citus cilvēkus un sabiedrības kārtību (cietumi, psihiatriskās slimnīcas). Totālo organizāciju struktūrā var izdalīt spēcīgu birokrātisko aparātu, kas ar ļoti stingru noteikumu palīdzību cenšas pilnībā reglamentēt totālo iestāžu iemītnieku dzīvi, izskaust viņu iepriekšējo sociālo pieredzi, pakļaut jauniem uzvedības standartiem; un iemītnieku grupu, kas spiesta pakļauties birokrātijas diktātam. Lai panāktu paklausību, birokrātijā bieži izmanto sarežģītus un nereti pat cietus rituālus: īpašs zvērests, speciāls slimnieka vai cietumnieka apģērbs, stingrs dienas režīms un uzvedības regulācija, numurs vārda vietā u. tml. Pie birokrātiskā aparāta parasti pieder īpašs uzraudzības dienests, kurš ierobežo iemītnieku kontingenta rīcības brīvību un seko, lai neviens nepārkāptu pieņemtos noteikumus. Totālo organizāciju administrācija pieliek maksimumu pūļu, lai depersonalizētu cilvēciskās attiecības organizācijā un ierobežotu tās tikai ar birokrātiskajā organizācijā paredzētajiem ietvariem – formālajiem statusiem un lomām. Tomēr, kā uzskata totālo organizāciju pētnieks E. Hofmanis, arī šeit birokrātijas pūles ir lemtas neveiksmei. Pārvēršanai viendabīgā funkcionālā masā nolemtie indivīdi, pretēji birokrātu vēlmēm, nodibina neparasti ciešas personiskās attiecības, izgudro savus rituālus, žargonu, tradīcijas, izveido neformālās grupas, kuras vada spēcīgi līderi, ar kuru palīdzību pasīvi vai pat aktīvi pretojas totālās administrācijas ietekmei.

ORGANIZĀCIJAS UN SABIEDRĪBA

Organizācijas, kā jau akcentējām, ir aktuāls sabiedrības sociālās struktūras elements. Sabiedrības un organizāciju attiecības ir visai sarežģītas. Organizācijas ir sabiedrības attīstības produkts un lielā mērā – spogulis. Sabiedrība nosaka, kādas organizācijas tajā pastāv. Piemēram, feodālajā sabiedrībā pastāvēja bruņinieku ordeņi, bet nepastāvēja sieviešu līgas, pastāvēja klosteri, bet nepastāvēja starptautiski koncerni. No otras puses, organizācijas atgriezeniski ietekmē sabiedrību, sociālās attiecības un sabiedrisko domu. Piemēram, no tā, kāda politiskā organizācija – partija – atrodas pie varas, lielā mērā ir atkarīga valsts politiskā, ekonomiskā un kultūras dzīve. Lielās organizācijas, piemēram, rūpniecības giganti, ar savu darbību atstāj ievērojamu iespaidu uz visas cilvēces makrosociālajiem procesiem. Automobiļu, radioelektronikas, ķīmisko koncernu konkurences cīņa sekmē zinātniski tehniskās revolūcijas attīstību, veido patērētāju sabiedrību, formulē dzīves standartu, kultūru un vērtības. To pašu var sacīt par apģērbu un kosmētiku ražojošajiem rūpniecības gigantiem, kuri ietekmē cilvēku gaumi, rada tādu sarežģītu sociālpсихолоģisku parādību kā mode, kas nosaka ļoti plašu iedzīvotāju slāņu sociālo uzvedību visā pasaulē, rada jaunas vajadzības un intereses, aktivizē cilvēkus ieviest pārmaiņas savā dzīvē.

Starp sabiedrību un organizācijām var būt harmoniskas un konflikta attiecības. Piemēram, nesaskan mafiozo organizāciju un demokrātiskās sabiedrības intereses. Francijas militāro organizāciju veiktie kodolizmēģinājumi Mororua atolā Klusajā okeānā izraisa nopietnus protestus visā pasaulē. Totalitārā sabiedrībā tiek vajātas un aizliegtas cilvēktiesības aizstāvošās politiskās organizācijas, ierobežotā reliģisko organizāciju darbība. Harmonisku attiecību piemērs var būt vācu koncerna "Volkswagen" un Volfzburgas pilsētas attiecības. Šīs pilsētas municipālie orgāni katru gadu saņem no "Volkswagen" nodokļus vairāk nekā 100 miljonu vācu marku apmērā. 130 tūkstoši

Volfsburgas iedzīvotāju, no kuriem tikai daļa strādā koncernā, dzīvo nodrošinātu un saturīgu dzīvi. Pilsētā ir brīnišķīga infrastruktūra, teātris, mūzikas skola, vakara universitāte, tenisa korti, baseini, hipodroms un daudz kas cits, ko nodrošina vadošās industriālās organizācijas sakmīga darbība [8].

Organizācijas vienmēr attīstās noteiktā sociālā vidē. Šīs vides specifika ietekmē konkrēto organizāciju profilu. Piemēram, demogrāfiskās un kultūras vides īpatnības – izglītots un kvalificēts darbspēks, senas darba tradīcijas un vērtības, attīstīta transporta un sakaru sistēma – noteica to, ka bijušās PSRS laikā smalka darba un zināšanu ietilpīgas nozares – radiatorūniecību, pusvadītāju un elektronikas ražošanu – centās attīstīt Baltijas republikās. Šeit varēja cerēt uz augstiem darba rezultātiem. No otras puses, arī konkrēto organizāciju profils ietekmē sociālo vidi, koncentrējot ap sevi noteiktu darbspēku un iedzīvotāju kontingentu. Piemēram, naftas ieguves rajonos, kur strādā galvenokārt vīrieši, trūkst līgavu, tekstilrūpniecības rajonos, kur strādā galvenokārt sievietes – līgavaiņu. Iedzīvotāju sastāva nesabalansētība dzimuma aspektā rada sāpīgas sociālas un psiholoģiskas problēmas: pieaug vientuļo cilvēku skaits, biežāk izirst ģimenes, veidojas neveselīga sociāli psiholoģiskā atmosfēra, kuras pavadoņi ir noziedzība, alkoholisms, seksuālās perversijas un narkotiku lietošana, iedzīvotāju piespiedu migrācija uz rajoniem, kur pastāv lielākas iespējas nodibināt ģimeni, neattaisnota kadru maiņa.

ORGANIZĀCIJU KULTŪRA

"Organizāciju kultūra" ir samērā jauns, bet jau popularitāti ieguvis jēdziens organizāciju socioloģijā un psiholoģijā. Šis jēdziens ļauj labāk saprast un aprakstīt organizāciju kā specifisku lielo grupu dzīvi. Pazīstamais amerikāņu psihologs E. Berns (*E. Berne*) uzskata, ka organizācijas no visām citām grupām atšķiras ar to, ka tajās ir divas robežas: pirmā starp "mēs" un "ne-mēs" (grupas ārējā robeža) un

otrā – iekšējā robeža starp padotajiem un vadību (vadības robeža) [9]. Šīs divas robežas determinē katras organizācijas kultūras savdabību. **Organizācijas kultūra** ir organizācijā valdošo uzskatu, vērtīborientāciju, sociālo normu un uzvedības standartu kopums. Organizāciju kultūra ietver tādus elementus kā vadības stils organizācijā, sociālp psiholoģiskais klimats organizācijā un cilvēku savstarpējās attiecības; organizācijas dizains, tai skaitā cilvēku ģērbšanās stils, izturēšanas un runāšanas veids; organizācijas rituāli un ceremonijas, organizācijas legendas un mīti, organizācijas simbolika u. c.

Organizācijas kultūra vieno un saliedē darbiniekus. Jaunatnācēji organizācijas kultūru iemācās socializācijas procesā organizācijā. Katrā organizācijā ar laiku izveidojas sava morāle un ētika, nostādnes un attieksmes pret darbiniekiem, citām organizācijām, savas paražas un tradīcijas, sava vērtību sistēma, dzimumstereotipi, savi uzvedības etaloni [10]. Organizācijas kultūra ietekmē visu statusu darbiniekus tajā, ar to ir spiesti rēķināties arī vadītāji. Tomēr vadītājiem ir lielākas iespējas mainīt organizāciju kultūru. Īpaši to var sacīt par augstākā ranga vadītājiem, kuri uzliek savu "personības zīmogu" uz visām svarīgākajām norisēm organizācijā. No otras puses, kā uzsver E. Šeins (*E. Shein*), viens no organizācijas kultūras pētījumu aizsācējiem pasaulē, kultūra vada menedžeri un nevis otrādi. Līderi ir vienlaikus organizācijas kultūras upuri [11].

Organizāciju kultūras pamatnostādnes nosaka plašākā un lokālā sociālā vide, kurā darbojas organizācija, tajā valdošās vērtības un normas, likumi un ekonomiskā situācija sabiedrībā, sabiedrības vēsturiskā pieredze un tās fiksācija cilvēku pasaules uzskatā, tradīcijās, stereotipos, uzvedības modeļos. Organizācijā darbojošies cilvēki šīs sabiedrībā izplatītās normas un vērtības ievieš organizācijā. Latvijas organizāciju kultūra ir veidojusies totalitārā sabiedrībā. Kā atzīmē latviešu psiholoģe Vaira Viķe-Freiberga, "totalitārajai sistēmai vajadzīga paklausīga, padevīga un amorfa **darba tautas masa**. Tai neder caurmēra cilvēks, kas izrādītu par daudz apņēmības, uzņēmības un personīgās iniciatīvas. Totalitāra sistēma labāk pacieš nekompetenci, bezatbildību, nevarību un muļļāšanos nekā indivīda

pašapziņu un prasīšanu pēc savām tiesībām. Gluži tai pašā garā totalitārai iekārtai ir bīstamas horizontāli, uz vienlīdzības un brīvprātīgas sadarbošanās pamata attīstītas struktūras, jo tās varētu atļaut dažādām interešu grupām izteikt savas pretenzijas. Totalitārā iekārtā viss padots vertikālām, hierarhiskās padotības struktūrām, viss padots valstij un cilvēks tiek trenēts visu sagaidīt tikai no valsts un tās vadošās partijas labās gribas" [12]. Totalitārā sabiedrībā veidojies cilvēks arī organizācijā cenšas uzvesties atbilstoši šīs sabiedrības normām, tātad – gaidīt norādījumus no augšas, "neizlekt", neizrādīt iniciatīvu vai arī cenšas pakļaut sev citus, apspiest, izturēties pret citiem cilvēkiem kā pret iedarbības objektiem. Ļoti lēni veidojas Latvijā jaunā organizāciju kultūra, kura vairāk atbilstu demokrātiskas sabiedrības standartiem.

Otrs organizāciju kultūru veidojošais spēks ir paši cilvēki, kas strādā organizācijā, pirmām kārtām organizācijas vadītāji un spēcīgi neformālo grupu līderi. Vadītāji un līderi rada normas, ir vērtību nesēji organizācijā, izvirza organizācijas mērķus un uzdevumus. Vadītāji un līderi ietekmē cilvēku domas un konkrēto sociālo uzvedību, izdod pavēles un rīkojumus, organizē sanāksmes, rituālus un ceremonijas, ar kuru palīdzību cenšas iedvest cilvēku apziņā organizācijas normas un vērtības, paši demonstrē vēlamās uzvedības paraugus, motivē cilvēkus mainīt viņu attieksmi, viedokļus, izturēšanos atbilstoši organizācijas interesēm.

Organizācijas kultūras apguve un attīstība notiek gan apzinātā, gan neapzinātā līmenī. Šim mērķim kalpo daudzās Rietumu organizācijās pastāvošās adaptācijas programmas, kas ir izveidotas, lai sniegtu jaunajiem darbiniekiem informāciju, lai viņi ērti un efektīvi varētu darboties organizācijas ietvaros. Šīs programmas ietver darbinieka informēšanu par organizācijas vēsturi, darbības mērķiem, produkciju un pakalpojumiem, par to, ko organizācija gaida no darbinieka, kā arī detalizētu informāciju par organizācijas politiku, tās darbības noteikumiem un darbinieku ieguvumiem no to efektīvas darbības organizācijā. Organizācijas kultūras apguvei kalpo arī uzņēmumu ētikas kodeksi, kuros tiek formulētas organizācijai svarīgākās

vērtības un normas; bukleti par organizācijas politiku, kas ir pieejami katram darbiniekam un kuros tiek formulētas organizācijas darbības pamatievirzes; firmas avīzes un radiopārraides, kurās tiek runāts par dažādiem organizācijas kultūras aspektiem, izmantojot simbolus, karikatūras, humoru, spilgtas un atmiņā paliekošas metaforas un devīzes. Tas viss ietekmē cilvēkus gan apzinātā, gan neapzinātā līmenī, atstāj ietekmi uz viņu uzvedību un paaugstina viņu identifikācijas pakāpi ar organizāciju, jo cilvēki tiek piesaistīti organizācijas kultūrai un pārvērsti par tās nesējiem. Efektīvi darbojošās organizācijās, kuras raksturo tas, ka tās strādā ar peļņu, kā arī augsts darbinieku apmierinātības līmenis ar savu darbošanos šajās organizācijās, parasti ir spēcīga organizāciju kultūra. Administrācija rūpējas par organizācijas kultūras uzturēšanu un savlaicīgu attīstīšanu ar inovāciju palīdzību.

Organizācijas ar vāji attīstītu organizāciju kultūru ir mazefektīvas. To darbiniekiem nav skaidri organizācijas mērķi, politika, vērtību orientācijas. Cilvēki nezina, kā gūt panākumus, kas viņus gaida nākotnē. Organizāciju sastādošas grupas cīnās savā starpā par resursiem un ietekmi, cilvēki ir maz informēti un aizdomīgi cits pret citu, ļoti kritiski noskaņoti pret savu organizāciju un vadību, atrodas nepārtrauktā psiholoģiskā stresa stāvoklī, vairāk aizņemti ar iekšējām problēmām nekā profesionālo pienākumu veikšanu un organizācijas mērķu realizēšanu.

Organizācijas kultūru var mainīt ar inovāciju (jaunievedumu) palīdzību, ja vadītāji saprot šādu jaunievedumu nepieciešamību. Problēma slēpjas tajā apstāklī, cik lielā mērā organizācijā strādājošie cilvēki ir gatavi pieņemt inovācijas. Ieradumam ir milzīgs spēks, jaunievedumi prasa no cilvēkiem mainīt viņu parastās uzvedības formas, uzskatus, var izraisīt nedrošību un trauksmi, tāpēc inovācijām ir jābūt pārdomātām un cilvēkus atbalstošām. Inovācijas jāveic organizāciju konsultantu klātbūtnē, tām jābūt mērķtiecīgām un pakāpeniskām, cilvēki ir jāpārlicina un jāpieradina pie jaunajām normām un vērtībām.

2.Š MASU PSIHOLOĢIJA

◆ Kolektīvās uzvedības formas ◆ Masu jēdziens ◆ Masu komunikācija ◆ Baumas, tenkas un cīņa ar tām ◆ Masu sociālās un politiskās kustības

KOLEKTĪVĀS UZVEDĪBAS FORMAS

Cilvēka uzvedība ir visai sarežģīta operāciju, darbību un rīcības aktu sistēma. Tajā var izdalīt tādus elementus kā **darbības-operācijas, personīgo un sociālo uzvedību**. Šie elementi atšķiras cits no cita ar sociālo faktoru ietekmes līmeni. Vismazāk šī ietekme jūtama darbības-operācijās, kas parasti ir vērstas uz nesociāliem objektiem un kuras regulē galvenokārt tehnoloģiski noteikumi un normas. Pie darbībām-operācijām pieder, piemēram, naža trišana, darbgalda noregulēšana vai ekskavatora vadīšana. Personīgā uzvedība ir tādi uzvedības akti, kurus rada cilvēku personīgās vēlmes, vajadzības, šībrīža intereses, individuālās dzīves motivācijas. Sabiedrība nenosaka tiešā ceļā, ar ko konkrēti cilvēkam draudzēties, ko mīlēt, kam simpatizēt, kā pavadīt atvaļinājumu vai sestdienas vakaru. Personīgās uzvedības formās izpaužas cilvēka spontanitāte un individualitāte. Personīgās uzvedības formās sociālo faktoru ietekme (normas, vērtības, uzvedības modeļi) ir spēcīgāka nekā darbību-operāciju sfērā. Cilvēka personīgā uzvedība, protams, ir sociālas būtnes uzvedība, to regulē tās sociālās normas un vērtības, kuras indivīds ir internalizējis, tātad padarījis par savas iekšējās pasaules sastāvdaļu. Cilvēku sociālā uzvedība ir vērsta uz citiem cilvēkiem un grupām. Cilvēku sociālo uzvedību būtiski ietekmē citu cilvēku reāla vai iedomāta klātbūtne, viņu uzskati, jūtas un uzvedība [1]. Cilvēku sociālā uzvedība var būt ikdienišķa, pierasta, institucionalizēta gan mazajās, gan lielajās grupās, piemēram, ģimenē vai milzīgā rūpniecības uzņēmumā. Parastas, institucionalizētas sociālās uzvedības gadījumos sociālais indivīds pats nosaka savas uzvedības stratēģiju un taktiku, ņemot vērā savas vēlmes un apkārtējo cilvēku gaidas. Taču pastāv arī tādas sociālās uzvedības formas, kurās cilvē-

ku uzvedības personīgais aspekts gandrīz izzūd, daudzi un atšķirīgi cilvēki rīkojas un izturas vienādi, pārdzīvo līdzīgas emocijas. Vienu cilvēku izturēšanās nozīmīgi ietekmē citu gribu, jūtas, ierobežo individuālās uzvedības izpausmes, aizraujot atsevišķus individuus un veidojot veselai grupai kopīgu uzvedības modeli. Šādi sociālās uzvedības gadījumi ir spontāni, stihiski un neikdienišķi. Rietumu sociālajā psiholoģijā šādas uzvedības formas pieņemts saukt par **kolektīvo uzvedību***. Kā atzīmēts Kolinza socioloģijas vārdnīcā, kolektīvā uzvedība "ir tāda cilvēku darbība vai uzvedība grupās un pūļos, kam raksturīgs tas, ka, pateicoties fiziskam tuvumam, grupas aizsardzībai un sociālpsiholoģiskās inficēšanās procesam, indivīdu rīcība kļūst ekstraordināra, ar tendenci novirzīties no vispārpieņemtajām sociālās uzvedības normām, un var būt vairāk nekā parasti eksplozīva un neprognozējama" [2].

Kolektīvās uzvedības formas ir ļoti dažādas: masveida aizraušanās, masveida migrācija, kolektīvās pašnāvības, dumpji un masu sacelšanās. Kolektīvās uzvedības mērķi var būt destruktīvi un apdraudēt sociālo kārtību, piemēram, ebreju grautiņi cariskajā Krievijā vai rasu naida izpausmes mūsdienu Amerikā. Citiem kolektīvās uzvedības variantiem (piemēram, dumpjiem, masu sociālajām un politiskajām kustībām) var izrādīties ne tikai negatīva, bet arī pozitīva loma sabiedrības attīstībā un sociālo pārmaiņu veicināšanā.

Kolektīvās uzvedības subjekti var būt grupas, masas un pūļi. Kā veidojas kolektīvā uzvedība? Kādi ir kolektīvās uzvedības cēloņi?

Krievu sociālpsihologs J. Šerkovins uzskata, ka par kolektīvas izturēšanās masveida subjektu, rodoties attiecīgiem apstākļiem, var kļūt jebkura pietiekami liela cilvēku grupa, kas sevi nošķir pēc kādas vairāk vai mazāk ievērojamas pazīmes un kas apzinās savu vienotību. Tā, piemēram, cilvēku kopa, kas apdzīvo noteiktu teritoriju, var līdz zināmam laikam neapzināties savu vienotību. Šajā gadījumā

* Ar terminu "kolektīvā uzvedība" Rietumu sociālajā psiholoģijā saprot pēc rakstura līdzīgu cilvēku grupu izturēšanos, ko radījusi psihiskā mijiedarbība starp cilvēkiem, kuri reaģē uz neskaidru vai draudošu situāciju.

katrs rīkojas "pats par sevi". Taču, veidojoties kopējām briesmām, piemēram, stihiskai nelaimei vai ienaidnieka uzbruku-mam, apvienība pakāpeniski sāk funkcionēt kā vienots veselais. Lai masveida stihiska izturēšanās kļūtu par īstenību, tādai amorfai sociālajai kopai jāpārvēršas no statistiskas grupas par dinamisku sociālo grupu ar vienotām ievirzēm, pēc sava rakstura analogiskām jūtām un motivāciju attiecībā uz kaut kādiem objektiem, kuri skar šīs grupas dalībnieku intereses [3]. Pēc J. Šerkovina domām, pēc sava rakstura analogiska cilvēku izturēšanās masā un pūlī veidojas psihiskas mijiedarbības ietekmē starp cilvēkiem un liela loma šeit ir neapzinātiem procesiem. Cilvēkus pūlī un masā bieži apvieno emocionālais uzbudinājums, kas ir saistīts ar cilvēkiem nozīmīgām vērtībām [3].

Amerikāņu sociālpsihologs Dž. Loflands 1981. gadā izdalīja trīs emocijas, kuras, pēc viņa domām, var izjust cilvēki kolektīvās uzvedības situācijās masā un pūlī – **bailes, naidu un prieku**. Šīs emocijas vieno cilvēkus un tām var būt dažādas izpausmju gradācijas. Piemēram, bailes var nozīmēt arī šausmas, izbīli, trauksmi, apjukumu, paniku, riebumu un nicinājumu, bet prieks – liksmi, sajūsmu, dievināšanu, pielūgsmi. Kolektīvās uzvedības subjektus – pūli un masu – Loflands atšķir pēc dažādām pazīmēm. **Pūlis** ir skaitliski liela cilvēku kopa, kas atrodas tiešā fiziskā tuvumā ("aci pret aci"). **Masa** ir cilvēku kopums, kuru uztrauc viens un tas pats temats (problēma), bet šeit cilvēki var neatrasties tiešā fiziskā tuvumā cits citam [4].

MASU JĒDZIENS

Krievu sociologi A. un K. Radugini uzskata masas un to kustību par sabiedrības pašattīstības subjektiem. Pēc viņu domām, **masu kopības** raksturo šādas iezīmes: 1) tās ir strukturāli neiedalītas, tās ir amorfi veidojumi ar diezgan neskaidrām robežām un nenoteiktu skaitlisko un kvalitatīvo sastāvu; nepastāv kāds noteikts princips, uz kura pamata cilvēki iesaistās masā; 2) masām raksturīgs situatīvs pastāvēšanas veids, tas nozīmē, ka masas veidojas un eksistē tikai uz

kādas noteiktas darbības pamata un tās ietvaros, nav iespējamās ārpus tās un tāpēc izrādās vienmēr nepastāvīgi, katrā ziņā mainīgi veidojumi; 3) masām raksturīgs neviendabīgs sastāvs un ārpusgrupu daba, masā iesaistās dažādu šķiru, grupu, nāciju pārstāvji, masas "pārkāpj" dažādu grupu robežas; 4) savas amorfās veidošanās dēļ masas nevar uzstāties kā vēl plašāku sociālu kopību struktūrvienības [5].

Masu piemēri ir dažādas politiskās un ekoloģiskās kustības, sporta un estrādes zvaigžņu fani u. c. Masa kļūst par kolektīvās uzvedības subjektu tad, ja lielu cilvēku skaitu dažādās valsts malās apvieno kopīgas emocijas, intereses, vajadzības, ko izraisījusi kāda ekstraordināra* situācija sabiedrības dzīvē, uz kuru cilvēki atbild ar neikdienišķu, nereti ekstremālu uzvedību. Latviešu spilgtā atmiņā palikusi 1990. g. 4. maija diena, kad tika pieņemta Latvijas Neatkarības deklarācija. Tautas masas, sapulcējušās Vecrīgā, elpu aizmūrušas gaidīja Augstākās Padomes balsojuma rezultātus, skaitot līdzī un uzgavilējot katram deputātu "par". Tūkstošiem patriotu vēsturiskās sēdes laikā Latvijas pilsētās un laukos bija pieplakuši televizoriem un radioaparātiem, alkdami brīvības un gatavi to aizstāvēt. Neatkarības deklarācijas pieņemšanas dienas vakarā Daugavmalā pulcējās desmitiem tūkstošu Dziesmotās revolūcijas dalībnieku, lai sveiktu savu Brīvību, lai vienotos kopīgās gavilēs, sajūsmā, lepnumā. Masu prieks izpaudās dziesmā, cilvēku asarās un apskāvienos, skandētajos brīvības lozungos. Visi jutās un uzvedās kā viens. Šīs manifestācijas būtība:

*Pūli padarīt par tautu,
Zemi padarīt par valsti,
Latvjus ievest tautu kopā.
(Rainis)*

Masu naidu un masu bailes redzējām 1991. g. janvārī, kad OMON vienības ieņēma mūsu Iekšlietu ministriju. Bastejkalnā

* Ekstraordinārs (no latīņu val.) – neparasts, neikdienišķs, ārpus parastās kārtības.

nošautie cilvēki, tanki un bruņutransportieri pilsētas ielās izraisīja šausmas cilvēkos, vecāki nelaida bērnus uz skolu, no mutēs mutē klīda visdažādākās baumas. Masu entuziasmu, apņēmību un naidu pret totalitāro struktūru varmācību spilgti parādīja janvāra barikādes Rīgā, uz kurām pulcējās pārstāvji no visas Latvijas. Dažādu tautību cilvēki, kurus vienoja brīvības alkas un naidis pret varmākām, dzina uz Rīgu smago lauksaimniecības tehniku, betona konstrukcijas, lai aizspostotu ielas kara tehnikai, ja to būtu nolemts izmantot. Neapbruņoti cilvēki bija gatavi stāties pretim bruņotam pārspēkam. Neaizmirstami ir uguns kuri Doma laukumā un Zaķusalā, medpunkti skolās un baznīcās, aktieru un estrādes grupu uzstāšanās uz paštaisītiem paaugstinājumiem, pārtikas transportēšana no laukiem un Rīgas sieviešu gatavotais karstais ēdiens barikāžu aizstāvjiem.

Līdzīgas masu emocijas – bailes, naidis un visbeidzot prieks – valdīja Latvijā 1991. g. augustā, kad neizdevās komunistu pučs, pēc kura Latvija ieguva neatkarību un iesāka jaunu vēsturisku etapu savā attīstībā. Šīs emocijas bija vērstas uz tautas vairākumam svarīgām vērtībām: tautas pašlepnumu, brīvību, suverenitāti. Līdzīgas emocijas, tikai pretējā kārtībā – prieks, naidis, bailes – pārdzīvoja citas – reakcionārās masas Latvijā, ko iedvesmoja Interfronte.

MASU KOMUNIKĀCIJA

Jebkuras kolektīvas uzvedības izraisīšanā liela nozīme ir komunikācijai, ar kuras palīdzību cilvēki iegūst informāciju un apmainās ar to. Individīds kļūst par masu vai pūļa stihiskas uzvedības dalībnieku, vai nu vērojot tieši citu cilvēku emocionāli uzbudināto izturēšanos un psiholoģiski inficējoties ar to, vai arī uzzinādams par to pa oficiālās un neoficiālās komunikācijas kanāliem. Oficiālās komunikācijas kanāli ir masu mediji: radio, televīzija, laikraksti un žurnāli. Pie neoficiālajiem informācijas kanāliem var pieskaitīt sarunas, baumas, tenkas, skrejlapas, uzrakstus uz sienām, žogiem. Cilvēkam raksturīgi inficēties ar

citū kolektīvās uzvedības veidiem tad, kad tie kaut kādā mērā saskan ar viņa paša nostādņēm un pārliecību, skar viņam aktuālas problēmas un vērtības, rada emocionālu atsauksmi viņa personībā. Cilvēks ir sabiedriska būtne, un kritiskās vai neskaidrās situācijās viņam ir raksturīgi vērot un izziņāt citu cilvēku uzvedību, atdarināt to. Iedarbojas viens no cilvēku psiholoģiskās aizsardzības mehānismiem – identifikācija, kas mazina trauksmi un personīgās izvēles atbildības slogu. Kad cilvēks pats nav notikumu vietā, informāciju viņš iegūst pa masu komunikācijas kanāliem. Masu mediji informē, aģitē, iedvesmo, mobilizē, izskaidro un pārliecina. Tie iedarbojas ne tikai uz cilvēku prātu, bet arī uz instinktiem un emocijām, tāpēc kolektīvās uzvedības formu veicināšanā kritiskās situācijās tiem var izrādīties pirmšķirīga loma. Ne velti kontrrevolucionāri Latvijā 1991. g. ieņēma Preses namu, Radio un Televīziju, lai veiktu manipulatīvu propagandu, lai nepieļautu objektīvai informācijai un masas mobilizējošiem uzsaukumiem nokļūt pie tautas. Daudzi vēl atceras, ka Latvijas Neatkarīgais radio bija spiests raidīt no kāda kuģa Baltijas jūrā, bet Latvijas neatkarīgās avīzes iznāca gandrīz vai pagrīdē.

Tomēr jāuzsver, ka masu uzvedības atkarība no oficiālās komunikācijas sistēmām nav absolūta. Pilnībā manipulēt ar masu apziņu un uzvedību ir neiespējami. To pierādīja 6. Saeimas vēlēšanas Latvijā. Lai arī oficiālā masu propaganda bija visai negatīvi noskaņota pret Zīgerista partiju, tomēr vairāk par 16% vēlētāju nobalsoja par "Tautas kustību Latvijai" un Zīgeristu. Šajā psihiskajā pārņemtībā ar 13. sarakstu, kura otro vietu vēlēšanās nespēja paredzēt pat slaveni sociologi un rūdīti politiķi, vērojama citu, neoficiālu informācijas kanālu funkcionēšana, izpaužas protests pret nelabvēlīgo ekonomisko situāciju valstī, neuzticība iepriekšējai valdībai un tās oficiālajai propagandai. Varbūt šajā situācijā varam saskatīt B. Poršņeva aprakstīto parādību, ka, pieaugot cilvēku attīstības līmenim, kritiskāka kļūst viņu attieksme pret tiem spēkiem, kas viņus

automātiski ievirza veikt kādus rīcības aktus (piemēram, vēlēt par vieniem un nevēlēt par citiem – S. O.), izjust pārdzīvojumus, to vidū arī kopīgus ar pārējiem cilvēkiem [6].

J. Šerkovins uzskata, ka masu komunikācijas līdzekļu ziņotais parasti tiek apspriests draugu un paziņu lokā, kur oficiālā informācija tiek salīdzināta ar informāciju, kuru cilvēki saņēmuši pa kādiem citiem (bieži neoficiāliem) kanāliem. Ziņojuma interpretēšanas gaitā noris savstarpēja stimulēšana – pirmais solis, sagatavojot grupas izturēšanos. Dusmas, ko radījis ziņojums par jauna nodokļa ieviešanu vai cenu paaugstinājumu, viegli pāriet uz sarunu biedru, un tas, kurš pauž jaunās ziņas, izjūt apmierinājumu par to jūtu rašanos ziņu uztvērējā, kuras izjūt viņš pats. Apvienojoties tādām mazajām grupām, kuras veido kaut kāda iemesla dēļ sadusmoti indivīdi, pietiekami lielā grupā, strauji pieaug stihiskas izturēšanās akta varbūtība. Šī izturēšanās var būt vērsta vai nu grupas dalībnieku pārdzīvojamo jūtu, vērtējumu, uzskatu izpausmes virzienā vai arī darbības akta iespaidā sasniedzamu esošās situācijas pārmaiņu virzienā [3]. Uz šāda psiholoģiska pamata veidojas, piemēram, organizāciju un masu streiki. Varam atcerēties Traumatoloģijas slimnīcas personāla vai skolotāju streiku Latvijā.

BAUMAS, TENKAS UN CĪŅA AR TĀM

Kā jau minējām, katrā sabiedrībā blakus oficiālajai funkcio-nē arī neoficiālā komunikācijas sistēma, kuru pārstāv nostāsti, baumas un tenkas. Šīs komunikāciju sistēmas mijiedarbojas un cilvēku apziņā papildina cita citu. **Baumas, kā uzskata krievu psiholoģe A. Gorjačeva, ir ziņojumi par kaut kādiem notikumiem, faktiem, kuri vēl nav apstiprinājušies un kuri mutiski no viena cilvēka otram tiek izplatīti masās [7].** **Baumu cēlonis visbiežāk ir vispusīgas, objektīvas informācijas trūkums par notikumiem, kuri satrauc cilvēkus, par lietām, kuras cilvēkam šķiet vitāli svarīgas.** Psihologi uzskata, ka "ideāla augsne", kurā

izaug baumas, ir situācijas, kuras sabiedriskā doma var uztvert kā apdraudošas (jauni nodokļi, cenu celšanās, okupācijas vai kara draudi utt.). **Baumu uzdevums** ir izskaidrot un mazināt emocionālo spriedzi, kuru izraisa satraucošā situācija [8]. **Pēc sava informatīvā raksturojuma** baumas var būt pilnīgi aplamas, aplamas ar dažiem patiesības elementiem, patiesas ar dažiem nepatiesiem elementiem. Pēdējās parasti ir kādas konfidenciālas informācijas fragmentu noplūdes rezultāts. **Pēc ekspresīvā rakstura var izdalīt baumas-biedus un baumas-vēlmes.** Kā uzskata beļģu psihologi A. M. Roberš un F. Tilmans, cilvēki, kas izplata baumas, lielākoties tikai izsaka savas bažas, bieži vien neapzināti pārspīlējot to, no kā viņi baidās, vai arī izpaužot citiem to, uz ko viņi slepenībā cer, pieņemot savus sapņus par realitāti [8]. Baumas vienmēr rodas satraucošās un divdomīgās situācijās, par kurām iegūt patiesu informāciju ir grūti vai pat neiespējami. Piemēram, Krievijā pirms Starptautiskā Valūtas fonda pārbaudes bankas uz dažām dienām pārtrauca operācijas ar skaidro naudu. Momentā visu Krieviju pāršalca baumas-bieds par gaidāmo naudas reformu. Iepriekšējo naudas reformu aplaupītie cilvēki panikā metās uz veikaliem, pirka visu pēc kārtas, lai tikai atbrīvotos no sūri grūti pelnītās naudas, kura rīt jau it kā varētu palikt nevērtīga. Baumas-vēlmes par to, ka Zīgerists maksās vecajiem cilvēkiem 150 latu lielu pensiju mēnesī, tikko būs nācis pie varas, iespējams, rosināja daudzus Latvijas pensionārus nobalsot par viņa partiju.

Baumas izplatās ļoti ātri, jo tās apmierina cilvēku aktuālās vajadzības pēc informācijas, kuru oficiālā ceļā iegūt nav iespējams, baumas mazina emocionālo spriedzi, bet arī apmierina cilvēku vajadzību pēc emocionālā pārdzīvojuma, kompensē emocionālo nepietiekamību, ceļ cilvēka prestižu grupā (mehānisms: man pateica, es arī varu pateikt kādam – pagodinājums). Baumu izplatīšanās procesam raksturīgs tā saucamais **lavīnas efekts** – baumu saturs tālāknodošanas procesā mainās: katrs no baumotājiem kaut ko piemirst un kaut ko savu pieliek klāt, paziņojums kļūst arvien

lakoniskāks, līdz pārvēršas aforismā, ko viegli saprast un nodot tālāk, taču skaitliskajiem datiem paziņojumā ir tendence pieaugt kā sniega vālam lavīnā. Acīmredzot, lai panāktu lielāku emocionālo efektu, baumotāji stāstot parasti palielina, piemēram, katastrofas upuru skaitu, mašīnas ātrumu, izdzertā alkohola daudzumu, ienaidnieka pārspēku u. tml. [8].

Baumas visbiežāk rodas "pašas no sevis" (t. i., baumu avots paliek nenoskaidrots, un tās nav kādu personu vai sociālu grupu pārdomāti stimulētas), taču **baumas var tikt arī speciāli izplatītas un izmantotas kā ierocis, instruments ekonomiskās vai politiskās konkurences cīņā.** Šajos gadījumos bieži tiek izmantoti īpaši baumu nesēji, kuru "darbu" apmaksā un kuri speciāli izplata konkurentu apmelojošu, diskreditējošu informāciju pa dažādiem neoficiāliem un pat oficiāliem kanāliem, izmantojot "dzeltenās" preses slejas, musinot cilvēkus tirgos, kafejnīcās, mītiņos un citās masu sapulcēšanās vietās; netiek aizmirsti arī aristokrātiski saloni un biznesmeņu klubi. Profesionālam baumotājam svarīgi ir atrast viegli suģestējamus cilvēkus, kuri pakļaujas ietekmei, mīl pļāpāt un izplatīt baumu tālāk. Apmelojošas un diskreditējošas baumas neatkarīgi no to izcelsmes pieņemts saukt par tenkām. Tenku dēļ nācies ciest ne vienam vien politiķim, biznesmenim un pat veselām firmām. Kā uzskata amerikāņu sociālpsihologs Dž. Vanders Zandens (*J. W. Vander Zanden*) [9], no baumām-tenkām nopietni cietušas tādas pasaulslavenas firmas kā "Coca-Cola" (tenkoja par to, ka kokakolas glāzē uz nakti atstāts mākslīgais zobs līdz rītam esot izšķīdis, kas norāda uz šī dzēriena vēl lielāku bīstamību dabiskajiem zobiem), "McDonald's" (it kā šī firma pievienojot sliekas savu hamburgeru gaļai), "K-Mart" tirdzniecības kompānija (tenkoja par to, ka firmas veikalos pārdodamie mēteļi, ko ražo Taivanā, apdraud cilvēku dzīvību un veselību. Indīgas Āzijas čūskas it kā dējot olas kartona kastēs, kurās tiekot iepakoti mēteļi. Čūskulēni izlienot no olām un no kartona pārceļo uz mēteļiem. Viena sieviete esot pielaiņojusi Taivanā ražoto mēteļi, un indīgā čūska esot viņai iedzēlusī rokā. Lai glābtu sievietes dzīvību, roku

esot nācies amputēt). Domāju, nav jāpaskaidro, cik lielus finan-
siālus zaudējumus nācās ciest "K-Mart" veikaliem no nekrietnās
tenkas! Latvijā plaši pazīstamajai firmai "Procter & Gamble
Company" 1985. g. nācās pat atteikties no savas firmas zīmes,
kuras aizsākumi bija meklējami jau ap 1850. gadu. Simts gadu laikā
firmas zīme (logo) bija izveidojusies par emblēmu, kura sastāvēja
no staru kūļa, kas simbolizēja 13 sākotnējās kolonijas, un cilvēka
Mēnesī profila. Negaidīti ap 1980. g. visos ASV rajonos sāka
cirkulēt tenkas, ka šī firmas zīme ir sātānisma un velna cienīšanas
simbols, pircēji tika aicināti boikotēt firmas preces. Baumas milza
kā lavīna. 1982. g. vidū firmas patērētāju apkalpošanas departa-
ments saņēma mēnesī 15000 jautājumus par firmas attiecībām ar
sātānu. Sākumā "P & G" ignorēja baumas, pēc tam izvērta agresīvu
sevis aizstāvēšanas kampaņu, tomēr baumas nerimās. Firmai nācās
atteikties no sava simtgadīgā logo.

Baumas un tenkas, atzīst amerikāņu zinātnieks, rodas no cilvēku
šaubām un nemiera, kā arī no vajadzības pēc informētības. Baumu
daudzums pieaug sabiedrības ekonomiskās nedrošības apstākļos.
Aktīvāk baumas un tenkas izplata cilvēki ar augstu trauksmes un
nemiera līmeni.

Kā cīnīties ar baumām un tenkām? Viens no efektīvākajiem
līdzekļiem ir baumu nepieļaušana, ko nodrošina savlaicīga,
vispusīga un objektīva cilvēku informēšana. Vācu speciālisti V.
Zigerts un L. Langa uzskata, ka informētības vajadzība ir atkarīga
no problēmas un no tā, cik tuva tā ir informācijas saņēmēju
interesēm. Jo vairāk problēma skar cilvēku svarīgākās intereses, jo
augstāka ir viņu informētības vajadzība. Darba organizācijā tādas
problēmas ir darba vietu saglabāšana; sakari ar ietekmīgām
personām; darbinieku pašcieņa; kadru maiņa; karjeras problēmas;
konkurentu pasākumi, kas varētu atsaukties uz firmas attīstības
perspektīvām; jautājumi, kad pašu organizācija atrodas sabiedrības
uzmanības centrā [10]. Baumu profilaksei kalpo arī tādu sociālo
situāciju radīšana, kad cilvēks psiholoģiski jūtas labi un drošībā.
Tomēr galīgi "izslēgt" baumas no sabiedrības dzīves droši vien

neizdosies nekad, jo daudziem cilvēkiem paaugstināts trauksmes līmenis un suģestējamība ir konstitucionāla personības iezīme. Jāņem vērā arī tas, ka sabiedrība pastāvīgi mainās, un nepieciešamība pielāgoties jaunajiem apstākļiem var izraisīt situatīvu nemieru pat psiholoģiski stabiliem indivīdiem. Tāpat sabiedrībā gadās iepriekš neprognozējamās dabas un sociālās katastrofas, par kurām baumas parasti apsteidz izsmeļošu oficiālo informāciju. Kā cīnīties ar jau radušamies baumām un tenkām? Psihologi nosauc trīs iespējamās stratēģijas. **Pirmā stratēģija** ir vienkārši ignorēt baumas un tenkas un cerēt, ka tās apklusīs pašas no sevis vai "nomirs" acīmredzamā absurduma dēļ. Šīs stratēģijas problēma ir tā, ka tenkas var neapklust tik ātri, kā mums to gribētos.

Otrā stratēģija ir pacensties bloķēt baumas un tenkas, tās atmaskojot un izsmejot tik bieži, cik vien iespējams, un maksimāli lielās auditorijās. Tomēr šai stratēģijai bieži mēdz būt "bumeranga efekts": baumu atkārtošana tikai piesaista tām uzmanību, piešķir tām varbūtību un "izsēj" tās vēl ātrāk un plašāk. Trešā stratēģija ir mēģinājumi pārspēt tenkas, atspēkot tās netieši tajos rajonos, kuros tenkas cirkulē. Piemēram, "McDonald's" reklamē, ka viņu hamburgeri satur 100% vēršgaļas bez kaut kādām piedevām un konservantiem. Tādā veidā tenkas netiek atkārtotas, bet informācija to atspēkošanai tiek nodrošināta [9].

MASU SOCIĀLĀS UN POLITISKĀS KUSTĪBAS

Masas kļūst par darbības subjektu tad, kad tām parādās mērķis. Šis **mērķis** var būt spontāns vai arī izvirzīts, tuvāks vai arī tālāks. Lai sasniegtu masu mērķus, rodas masu sociālās un politiskās kustības. Masu kustības ir visai daudzveidīgas, jo arī mērķi ir ļoti dažādi: cīņa par mieru, par pilsoņu vai sieviešu tiesībām, par reformām izglītībā, medicīnas aprūpē utt. Kā uzskata N. Smelzers, visu sociālo un politisko masu kustību pamatā ir neapmierinātība ar pastāvošo sociālo kārtību. Masu neapmierinātības izjūtu rada divi cēloņi. **Pirmkārt**, pastāv objektīvas situācijas un norisinās notikumi, kuri

ietekmē daļu iedzīvotāju, piespiežot tos mainīt ierasto dzīvesveidu. **Otrkārt**, izveidojas standarti, pēc kuriem cilvēki novērtē notikumus un situācijas. Šie vērtējuma standarti veidojas uz kultūras vērtību un normu pamata, tādu, piemēram, kā vienlīdzība un taisnīgums. Neapmierinātība rodas uz sociālas salīdzināšanas pamata, kas atklāj neatbilstību starp objektīvajiem apstākļiem un priekšstatiem par to, kādiem tiem vajadzētu būt [4].

Konkrētās masu kustības un to mērķi ir atkarīgi no vēsturiski konkrētas sabiedrības, no tās kultūras vērtībām. Piemēram, kamēr sievietu nevienlīdzība sabiedrībā netiek uztverta kā netaisnīga, nepastāv feminisma kustība. Lai kādi sociālie apstākļi tiktu masveidīgi novērtēti kā netaisnīgi, ir jāpastāv ideoloģijai, kas apsūdzētu šo netaisnīgumu. Šai ideoloģijai ir jākļūst par masu apziņas sastāvdaļu. Bet, lai masas izveidotu kustību cīņai pret šo netaisnību, ir nepieciešama organizācija. Tātad ne katra sabiedrībā pastāvošā netaisnība, nevienlīdzība, nabadzība, personības pazemojumi un aizskaršana automātiski rada masu kustības, izraisa sociālos konfliktus; nepieciešams, lai ideoloģija un organizācija mobilizētu cilvēkus uz sociālām un politiskām aktivitātēm. Amerikāņu sociologs L. Killians (*L. M. Killian*) uzskata, ka masu kustības uzsākšanai nepieciešami līderi, kuri rada ideoloģiju masās ar runu un rakstu palīdzību, izskaidro cilvēkiem viņu situāciju un mobilizē uz darbību [4]. Piemēram, Latvijā tautas atmodu uzsāka Latvijas inteliģence. Sociologi K. Dovsons (*C. K. Dawson*) un V. Getiss (*W. E. Gettys*) vēl 1935. g. konstatēja, ka masu kustībā var izdalīt četrus etapus, no kuriem katrā rodas vajadzība pēc sava tipa līdera. **Pirmajā etapā**, ko raksturo sociālais satraukums, tipisks līderis ir **aģitators**, cilvēks, kas mudina uz darbību. **Otrajā etapā**, ko raksturo vispārējs uzbudinājums, cilvēkiem ir vajadzīgs **pravietis** – idejiskais iedvesmotājs, kas izraisa savu sekotāju entuziasmu. **Trešajā etapā** veidojas **formālā organizācija ar administratoru priekšgalā**, kas kontrolē darba dalīšanu starp organizācijas locekļiem, izpilda kustības koordinatora funkcijas. **Ceturtajā etapā** notiek masu kustības instituciona-

lizācija* , kustība iegūst birokrātisku raksturu, tās priekšgalā nostājas **politiķis** – cilvēks, kas saprot politisko procesu būtību. Viņš nostiprina kustību un sekmē tās mērķu sasniegšanu [4]. Reizēm masu kustība institucionalizācijas procesā pārtop politiskā partijā, kā tas notika, piemēram, ar Latvijas Tautas fronti. Pēc autores domām, Atmodas laika masu kustībā Latvijā var izdalīt visus nosauktos attīstības etapus un līderu tipus. Mūsu tautas kustībā varēja novērot arī tādas visai plaši izplatītas masu kustības parādības kā līderu nomaiņa, domstarpības starp kustības aizsācējiem un administratoriem, un politiķiem, kuri aizsācējus uzskata par neglābjamiem idealistiem, bet aizsācēji viņus – par ideālu nodevējiem. Bija novērojami arī konflikti un frakcionisms.

Masu kustības mērķi un panākumi ir atkarīgi ne tikai no līderiem, bet arī pašām masām – tiem cilvēkiem, kuri iesaistās kustībā. Sociālajā psiholoģijā vēl joprojām visai populāra ir **iracionālā masu teorija**, kuru visspilgtāk vēl XIX gs. beigās noformulēja Gustavs Lebons. 1898. g. franču sociālpsihologs prognozēja, ka XX gadsimts būs "masu laikmets", jo visu tradicionālo vērtību un ticējumu izzušanas laikā masa ir vienīgais spēks, kura nozīme pieaug, pateicoties ideju izplatībai un asociāciju izveidei šo ideju īstenošanai. Balstoties uz idejām un apvienībām, masa apzinās savas intereses un spēku. Pēc Lebona domām, masa ir līdzīga pūlim, tajā valda iracionāli instinkti. Apzinīgās personības izzušana, domu un jūtu orientēšanās vienā virzienā – galvenās iezīmes, kas raksturo pūli, kas stāties uz organizēšanās ceļa – neprasa indivīdu obligātu atrašanos vienā vietā. Tūkstošiem indivīdu, būdami tālu cits no cita, var īpašos momentos nokļūt kādu spēcīgu emociju vai nacionālu notikumu ietekmē un tādējādi iegūt apgarota pūļa iezīmes. Ja kāda nejaušība savedīs šos cilvēkus kopā, visas viņu darbības un aktivitātes pārtaps pūļa darbībās un aktivitātēs. Masā (pūlī) darbojas personīgo apziņu, atbildību pazaudējis bezapzinīgs indivīds, kurš pakļauts vadoņu

* Institucionalizācija – process, tāpat procesa gala rezultāts, kurā sociālās aktivitātes kļūst regulējamas un rutinētas kā stabilas sociālās struktūras iezīmes (*Collins dictionary of sociology*, 1991).

suģestijai, savstarpējai sociālai inficēšanai, gatavs akli paklausīt vadonim, kurš to var vest, kur vēlas. Pūlī, secina G. Lebons, indivīds vairs nav viņš pats, bet pārvēršas par automātu, kuram savas gribas nav [11]. Daži sociologi uzskata, ka sociālajās kustībās iesaistās galvenokārt sabiedrības "padibenes", neveiksminieki, lumpeni un līdzīgi sociāli elementi, kas ir pazaudējuši dzīves orientāciju un tāpēc apvienojas, lai masu gājienos un grautiņos izlādētu savu naidīgumu un aklo agresiju, atriebtos sabiedrībai par savu izstumšanu. Šādā kustībā tiešām prevalē G. Lebona aprakstītie iracionālie nosacījumi un spēki, izpaužas masas un pūļa agresija. Masu protestu pamatā parasti ir nopietnas sociālās problēmas un reāli noteiktu iedzīvotāju slāņu vai grupu aizskaroši notikumi. Piemēram, pirms četriem gadiem policisti Losandželosā piekāva melnādaino Rodniju Kingu, taču zvērināto tiesa, kurā vairākums bija baltie, policistus attaisnoja. Tādēļ Losandželosā izcēlās melnādaino nemieri, kuros gāja bojā 52 cilvēki un kuros tika nodarīti materiālie zaudējumi vairāk nekā 1 miljarda dolāru apmērā. Rasu problēma ASV ir nopietns rūpju objekts. Ar to ir saistītas nopietnas sociālas problēmas, kuras atspoguļojas cilvēku apziņā. Piemēram, viens no trim melnādainajiem Amerikas iedzīvotājiem 20 gadu vecumā vai nu atrodas cietumā, vai ir atbrīvots nosacīti. Vidussšķiras pārstāvju skaits afrikāņu izcelsmes amerikāņu vidū nemitīgi samazinās. Sociālās patoloģijas (alkoholisms, noziedzība, narkomānija, prostitūcija) melnādaino iedzīvotāju vidū ir izplatītas vairāk nekā balto iedzīvotāju grupā. Turklāt intelekta pētījumi liecina, ka vismaz ceturtajai daļai melno amerikāņu IQ ir zem 75, kas ir robeža starp vāju un ļoti vāju intelektuālo attīstību [12].

Melnādainie amerikāņi, novērtējot izveidojušos situāciju kā sociāli bīstamu un netaisnīgu, apvienojas sociālās un politiskās kustībās, kuru mērķis ir cīņa par melno cilvēku tiesībām uz labāku dzīvi. Visā pasaulē cieņu izpelnījās traģiski bojā gājušais afroamerikāņu pilsoņtiesību cīnītājs Martins Luters Kings, kura humānistiskie uzskati lika viņā ieklausīties miljonu masām. Šodien Amerikas melnādaino iedzīvotāju kustībai ir citi vadoņi. Viens no tiem ir

kustības "Islama nācija" līderis L. Farahans, kurš 1995. g. 16. oktobrī organizēja vairāk nekā 1 miljona melnādaino iedzīvotāju, pārsvarā islamicīgo, gājienu uz Vašingtonu. Melnādainie demonstranti protestēja pret sliktajiem dzīves apstākļiem, aicināja apvienoties un cīnīties pret narkotiku izplatību, vardarbību un bezdarbu. Žurnālisti uzskata, ka "Islama nācija" ir dīvains islama teoloģijas, melnādaino ekonomiskās neatkarības un melno separātisma kokteilis. Tās vadītājs L. Farahans ir kļuvis bēdīgi slavens ar saviem neiecietīgajiem un nicīgajiem izteicieniem, kas veltīti ebrejiem, katoļiem, homoseksuālistiem un feministēm. Daudzi amerikāņi šo organizāciju uzskata par rasistisku [13].

Vadoņi, pēc G. Lebona domām, spēcīgi iespaido masas ar ideju atkārtošanos, suģestijas, sociālās inficēšanas, tēlu un personīga burvīguma, pievilcīguma palīdzību. Masa meklē vadoni un atradusi akli seko tam. Vadonis ir spējīgs iedvest emociju pāruzbudinātajai masai jebkuras idejas, masa ir lētticīga, noziedzīga un varonīga vienlaikus. Masā cilvēki zaudē savu gribu un instinktīvi pievēršas tam, kas to ir saglabājis – vadonim. Vadoņa galvenais uzdevums, kā uzskata Lebons, – radīt masās ticību, vienalga kādu: reliģiozu, politisku, sociālu, vai arī ticību kādai lietai, cilvēkam vai idejai. Dot cilvēkam ticību nozīmē desmitkāšot viņa spēkus [11].

Lai arī Lebona masu kustības teorija joprojām ir populāra un apraksta zināmus cilvēku uzvedības aspektus masā, tomēr tā nav vienīgā sociālajā psiholoģijā. Arvien lielāku popularitāti iegūst tā saucamā **resursu mobilizācijas teorija** (*W. Gamson, A. Oberschall*), kura nopietni ir ietekmējusies no marksisma idejām par sociālo konfliktu un šķiru cīņu. Šīs teorijas autori uzskata, ka masu kustību pamatā ir cilvēku, grupu, slāņu kopīgās intereses. Vienas masu kustības atšķiras no citām ar veidu, kā tiek izmantoti resursi, kuri ir līdera rīcībā. Viens no šādiem resursiem ir augsta varas centralizācijas pakāpe. Ja kustībai ir raksturīga spēcīga organizācija, tā ir gatava rīkoties aktīvāk un pārliecinošāk. Pie resursiem tiek pieskaitīti arī finansiālie līdzekļi un uzticami līdzgājēji, kā arī grupas un organizācijas, kuras var piebiedroties

kustībai un atbalstīt to. Stihiskai kustībai ļoti nozīmīga ir jau pastāvošo organizāciju palīdzība un atbalsts, kas liek sabiedrībā šīs kustības uztvert nopietni [4].

Masu sociālo un politisko kustību nākotne ir nozīmīgi atkarīga no tā, kā pret šo kustību izturas gan paši kustības dalībnieki, gan plašāki sabiedrības slāņi. Piemēram, protesta kustību dalībniekus sabiedrībā var uztvert gan kā cīnītājus par sociālo taisnīgumu un izturēties pret tiem ar sapratni un simpātijām, gan kā sabiedriskā miera traucētājus un izturēties pret tiem ar nosodījumu un neiecietību. Ļoti nozīmīga ir arī varas iestāžu pārstāvju attieksme. Sapratne un atbalsts var apstādināt masu kustību, vardarbīga attieksme var fiziski iznīcināt sociālo vai politisko kustību vai arī iedzīt to pagrīdē, kā tas notika, piemēram, bijušajā PSRS ar kustību "Helsinki-76" un citām līdzīgām disidentu kustībām. Ja masu kustība ir sasniegusi savus mērķus, tās dalībnieki parasti zaudē par to interesi un pārorientējas uz citām aktuālām problēmām, kaut arī formāli kustības organizacionālās struktūras turpina pastāvēt. Tā notika, piemēram, ar mūsu Tautas fronti pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas, kas bija šīs kustības galvenais mērķis.

Masu mītiņi, gājieni, masu protesta akcijas, kas ir masu kustību reālas izpausmes, pēc savas sociāli psiholoģiskās dabas ir kaut kas vidējs starp masu, kas savstarpēji, pēc Loflanda definīcijas, nav kontaktēta, un pūli, kas ir kontaktēta cilvēku kopa, bet kurā nav organizācijas vai arī tā rodas pilnīgi stihiski. Pūļa psiholoģiju aplūkosim nākamajā paragrāfā.

3.§ PŪĻA PSIHOLOĢIJA

- ◆ Pūlis un tā veidi ◆ Pūļa veidošanās un tā izturēšanās
- ◆ Panika kā sociāli psiholoģiskais fenomens ◆ Panikas profilakses un pārtraukšanas iespējas

PŪLIS UN TĀ VEIDI

Pūlis ir vēl viens cilvēku kolektīvās izturēšanās subjekts. Par pūli sauc daudzskaitlīgu ārēji kontaktējošu, bet neorganizētu cilvēku kopumu, kam raksturīgs konformisms, emocionalitāte, vienprātība, nekritiskums un neracionālisms. Vienā no socioloģijas mācību grāmatām norādīts, ka pūlis ir uz kādu laiku kopā ap kādu cilvēku vai notikumu sanācis indivīdu kopums, kas neapzināti ietekmējas cits no cita klātbūtnes. Pūli no citām cilvēka kopībām atšķir pastāvēšanas īsais laiks, vāja strukturētība un tas, ka pūlis izmanto tradicionālos laukumus vai ēkas netradicionāliem (nepieņemtiem) mērķiem [1].

Atkarībā no cilvēku reālās izturēšanās rakstura var izdalīt vairākus pūļa tipus. Vienu no pirmajām pūļa klasifikācijām izstrādāja simboliskā interakcionisma pārstāvis amerikāņu sociologs H. Blumers. Viņš nosauca četrus pūļa tipus: gadījuma pūlis, konvencionālais pūlis, ekspresīvais pūlis un darbīgais pūlis [1].

Gadījuma pūlis ir cilvēku kopa, kuras uzmanību saistījis kāds gadījums vai notikums, piemēram, veikala logu mazgātājs, kas balansē uz visai nedrošām sastatnēm, vai automobiļa avārija. Pūli kopā saista ārējs stimuls, kurš izraisa interesi. Cilvēki šādā pūlī nāk un iet, tomēr veltot noteiktu laika sprīdi objektam, kas ir radījis interesi un kaut kādas asociācijas.

Konvencionālais pūlis ir cilvēku kopa, kas sanākusi uz kādu pasākumu un uzvedas līdzīgi, ievērojot šādā pasākumā pieņemtās normas. Piemēram, klasisko koncertu apmeklētāji uzvedas visai klusi un solīdi, kā tas pieder šādā pasākumā. Futbola maču

apmeklētāji jau uzvedas brīvāk un skaļāk, mazāk apvalda savas emocijas, nereti velta spēlētājiem un tiesnešiem glaimojošus vai sadusmotus epitetus.

Ekspresīvais pūlis. Tā mērķis ir emociju, jūtu izpausme. Rokkoncertos un tīņu diskotēkās pieņemtas vēl brīvākas uzvedības normas nekā konvencionālajā pūlī. Pateicoties tam, ka kopā sanāk apmēram viena vecuma cilvēki, pateicoties īpašām gaismām un mūzikai, kuras ritmi ietekmē jauniešus gandrīz vai fizioloģiskā līmenī, notiek viņu emocionālā uzbudināšanās, palielinās aktivitāte, cilvēki kliež, dzied līdzī, šūpojas mūzikas ritmā, dejo, lēkā. Šādā pūlī, kuru var nosaukt par **ekspresīvi ekstātisku**, darbojas trīs sociālpsiholoģiski mehānismi – sociālā inficēšanās jeb emocionālā aplīpināšanās, sociālā atdarināšana un sociālā sugēstija, kad cilvēki iedveš cits citam attiecīgās emocijas, uzbudina cits citu, enerģiski un emocionāli uzlādē. Psihodēliskā mūzika, kāds alkohola vai narkotikas daudzums pilnībā pārvērš cilvēku uzvedību, pieļauj tajā bezprāta elementus, cilvēki atdodas pirmatnēju instinktu varai – skūpstās, izģērbjas un pat nodarbojas ar seksu. Viņus vairs neietekmē citu klātbūtne un vispārpieņemtās normas.

Ekspresīvajā pūlī cilvēki ne vienmēr uzvedas ekstātiski, taču vienmēr šādā pūlī tiek paustas kopīgas jūtas – prieki vai bēdas, naidis vai izmisums, kuras pārņem pūļa dalībniekus, pateicoties savstarpējai psiholoģiskai mijietekmei, kurā iesaistīti bezapziņas mehānismi. Šādi pūļi ir dažādi piketi vai stihiski mītiņi.

Darbīgais pūlis ir cilvēku kopums, kurš no kopīgu emociju un vēlmju paušanas pāriet uz aktīvām darbībām, kuras izraisa kāds nepatīkams fakts, cieņu un jūtas aizskarošs notikums, stihiska nelaime vai apdraudētības izjūta. Darbīgā pūļa raksturojums ir pretdarbība, kas vērsta uz konkrētām personām, iestādēm, grupām – "viņiem", kurus pūlis vaino savās nelaimēs [2].

J. Šerkovins izdala šādus darbīgā pūļa apakšveidus: **agresīvo pūli** (linčotāji, grautiņu rīkotāji, rasistisku uzstāšanos dalībnieki), **pūli – glābiņa meklētāju** (laudis, kas padevušies pani-

kai stihiskā nelaimē, katastrofa, policijas ieroču lietošanas gadījumā), **mantraušu pūli** (bankrotējušas bankas noguldītāji, kas atprasa savus noguldījumus, vīna noliktavu izlaupītāji), **ekstātisko pūli**, kas nonāk līdz sajēgas zaudēšanai kopīgu lūgšanu vai rituāla darbības aktu izpildes laikā, kā tas notiek musulmaņu "šahseivahsei" tipa svētkos, kad cilvēki šausta sevi ar dzelzs ķēdēm, vai dažu sektu kulta darbībās [3].

Indivīda psihiskais stāvoklis pūlī, kā to konstatēja jau G. Lebons, patiešām būtiski mainās, to apstiprina arī mūsdienu sociālā psiholoģija [4, 5]:

- 1) pieaug visa redzētā un dzirdētā uztveres emocionalitāte;
- 2) pieaug suģestējamība, cilvēka ietekmēšanas iespējas;
- 3) samazinās spēja racionāli pārstrādāt informāciju, cilvēks kļūst nekritisks;
- 4) mazinās atbildības izjūta par savu izturēšanos un rīcību;
- 5) parādās anonimitātes apziņa, cilvēks identificē sevi ar pūli;
- 6) cilvēka uzvedība kļūst bezpersoniska, pakļauta instinktiem, cilvēks atļaujas to, ko personīgā dzīvē nekad nebūtu atļāvis;
- 7) pieaug spēka izjūta un paļāvība uz citiem.

Viena no manām studentēm pastāstīja par pūļa veidošanās gadījumu, kura lieciniece pati bija, un cilvēku uzvedības pārmaiņām: "Iereibušam vīrietim vilciena vagonā palūdza nesmēķēt. Dūsmās par aizrādījumu viņš ar pudeli izsita logu. Bija agrs pavasaris, un pieaugošais aukstums vagonā modināja niknumu pārējos pasažieros. Viens no agresīvākajiem iesaucās: "Vēl vienu logu vajag izsist ar tā draņķa galvu." Drīz jau pusvagns lādējās līdzī, un neviens neuztraucās, ka aukstums no diviem izsistiem logiem būs divkārt lielāks..."

PŪĻA VEIDOŠANĀS UN TĀ IZTURĒŠANĀS

Pūlis veidojas spontāni. Ka atzīst J. Šerkovins, kura publikāciju mēs koncentrētā veidā pārstāstīsim [3], pūļa veidošanās pamatā ir kāds notikums, kas saista cilvēku uzmanību un izraisa viņu interesi. Šā notikuma satrauktais indivīds, pievienojies sapulcējušos grupai, jau ir gatavs zaudēt kādu daļu no savas parastās pašsavaldīšanās un iegūt uzbudinošu informāciju no savu interešu objekta. Sākas **cirkulārā reakcija**, kas rosina sapulcējušos paust vairāk vai mazāk vienādas emocijas un apmierināt jaunās emocionālās vajadzības psihiskas mijiedarbības veidā. Cirkulārā reakcija ir pirmais pūļa veidošanās etaps. Otrais etaps iestājas ar **virpuļošanas procesa** sākumu, kura laikā emocionalitātē vēl vairāk pieaug, uztvere saasinās un rodas gatavība reaģēt uz to informāciju, ko saņem no klātesošajiem. Notikuma uzbudināto indivīdu iekšējais sasprindzinājums rosina viņus uz kustību un savstarpējām sarunām. Informācijas apmaiņas ietekmē uzbudinājums pieaug. Cilvēki sāk justies gatavi veikt ne tikai kopīgus, bet arī **tūlītējus darbības aktus**. Virpuļošanas process sagatavo darbīgā pūļa veidošanās trešo etapu. To iezīmē jauna kopīgas uzmanības objekta parādīšanās: uz šo objektu tiek fokusēti cilvēku impulsi, jūtas un iztēle. Šis jaunais objekts ir notikuma, situācijas **tēls**, kurš izveidojas virpuļošanas procesā notiekošajās pūļa dalībnieku sarunās. Šis tēls ir grupas radošās darbības produkts; to atzīst visi, tas sniedz indivīdiem kopīgu orientāciju un kļūst par kolektīvās izturēšanās objektu. Šāda iztēles objekta rašanās ir faktors, kas saliedē pūli vienā veselā. Darbīgā pūļa tapšanas pēdējais etaps ir indivīdu aktivizēšana ar **papildu stimulēšanas palīdzību**, izraisot impulsus, kuri atbilst kopīgajam iztēles objektam. Šādu uz suģestēšanu balstītu stimulēšanu parasti veic līderis, kurš izvirzās pūļa priekšgalā un mudina pūlī iesaistījušos indivīdus uz konkrētām, bieži vien agresīvām aktivitātēm.

Pūļa veidošanos var pārtraukt un jau izveidojušos pūli var pacensties izklīdināt, "saskaldot" cilvēku uzmanību, nepieļaujot

kopīgā tēla veidošanos. Pūlī var speciāli iesūtīt indivīdus, kuri izsacīs dažādus viedokļus par pūli sapulcinājušo notikumu (piemēram, pilsonības likumu). Tiklīdz cilvēku uzmanība pūlī sadalās starp vairākiem objektiem, pūlis sašķeļas vairākās diskutējošās grupās. Izzūd kopīgais tēls, samazinās emocionālā spriedze un gatavība nekavējoties rīkoties, kura varētu novest pie neprognozējamām un ļoti nevēlamām sekām – cilvēku sakropļojumiem, upuriem un materiāliem zaudējumiem. Diskusiju grupā cilvēks pamazām atgūst individuālo reaģēšanas veidu, atbrīvojas no psiholoģiskās pārņemtības. Pūlis pārstāj funkcionēt vai pat pilnīgi izklīst. Psiholoģiskās pūļa "apkarošanas" metodes ir nekaitīgākas par brutāla spēka lietošanas metodēm, kuras nācās izmantot, piemēram, Latvijas policijai, ar bruņutransportieru palīdzību atbrīvojot Brīvības ielas brauktuvi no to aizšķērsojušā bankrotējušās bankas "Baltija" aizkaitināto noguldītāju pūļa.

PANIKA KĀ SOCIĀLI PSIHOLOĢISKS FENOMENS

Panika ir viena no pūļa izturēšanās formām. Speciālisti uzskata [1, 3], ka **panika ir impulsīva pūļa darbība, ko izraisa kāda biedējoša vai satraucoša situācija un informācija vai tās trūkums.** Panika visbiežāk raksturīga pūlim – glābiņa meklētājam, cilvēku kopumam, kurš bēg no kādām reālām vai iedomātām briesmām. Panisku uzvedību raksturo totāla trauksme, neziņa un dezorganizētība.

Vārds "panika" ir atvasināts no grieķu dieva Pāna vārda. Šo dievu senie grieķi uzskatīja par ganu, ganību un lopu baru aizgādni. Viņa dusmām tika piedēvēta "panikas" izraisīšanās – lopu bara neprāts, kad tas metas aizā, ugunī vai ūdenī pašaniecīgākā iemesla dēļ. Sākoties pēkšņi, šis neprāts izplatās biedējoša ātrumā un noved visu dzīvnieku baru līdz bojāejai. Pūlis – glābiņa meklētājs ir tipisks paniskas izturēšanās pārstāvis, jo pārdzīvo bailes, emocionālu uzbudinājumu, ļoti spēcīgu stresu.

Faktorus, kuri var izraisīt paniku, sociālpsihologi iedala trīs grupās: fizioloģiskie, psiholoģiskie un sociālpsiholoģiskie faktori [3].

Pie **fizioloģiskajiem** panikas cēloņiem var pieskaitīt cilvēku pārgurumu, badu un apreibumu, ilgstošu bezmiegu, stresu. Ikviens no šiem cēloņiem vājina indivīdu spēju ātri un pareizi novērtēt situāciju un informāciju. Nabadzībā novestie Latvijas pensionāri īsti paniski uztvēra, piemēram, valdības lēmumu 1995. g. rudenī dažus mēnešus pa divām dienām pārbīdīt pensiju izmaksas datumu. Pusbadā dzīvojošajiem vecajiem cilvēkiem sāka likties, ka izmaksu datumu pārbīde ik mēnesi uz vēlāku laiku galu galā novedīs pie tā, ka viņi vispār zaudēs un nesaņems viena mēneša pensiju, ka valdība cenšas "salāpīt" valsts budžetu uz viņu rēķina. Uz valsts iestādēm un avīzēm sāka lidot sašutušo pensionāru vēstules. Tikai izsmeļoša informācija un pensiju izmaksas dienu pārbīdes pārtraukšana novērsa pensionāru paniku. Šis gadījums parāda interesantu lietu – panika var būt ne tikai pūļa, bet arī masu uzvedības fenomēns.

Psiholoģiskie faktori, kas veicina panikas izcelšanos, ir galējs izbrīns, liela nepārliecinātība, pēkšņas bailes, izolācijas izjūta, bezspēcīguma apzināšanās nenovēršamu briesmu priekšā. Šādus psiholoģiskus stāvokļus ļoti bieži izraisa negaidītas dabas katastrofas vai transporta avārijas, kas skar lielu cilvēku skaitu, kuru veselība un dzīvība pēkšņi izrādās apdraudēta. Pašsaglabāšanās instinkts mudina cilvēkus rīkoties tūlīt un nekavējoties, bez apdoma, instinktīvi. Atcerēsimies paniku uz grimstošā prāmja "Estonia"!

Sociālpsiholoģiskie faktori, kas pievienojas psiholoģiskajiem, ir grupas solidaritātes nepastāvēšana, uzticības zaudēšana vadībai, informācijas trūkums, kas varētu mazināt emocionālo sasprindzinājumu, vai arī informācijas pārpilnība, kas šo sasprindzinājumu vēl palielina.

Šie cēloņi gan atsevišķi, gan visi kopā maksimāli sakāpina psiholoģisko spriedzi, izraisa drudžainu iztēles darbību. Cilvēkus pārņem šausmu izjūta. Sāk darboties suģestēšanas, psiholoģiskās inficēšanās un uzvedības atdarināšanas sociālpsiholoģiskie mehānismi.

Sociālpsihologi uzsver, ka panika visbiežāk rodas kā šokējoša stimula sekas. Intensīvs šokējošais signāls rada psiholoģisku satricinājumu, kas vēlāk pāriet apjukumā un individuālos, visai juceklīgos notikumu, informācijas interpretācijas mēģinājumos. J. Šerkovins uzskata, ka šokējošā stimula ietekmē loģiski izprast krīzes situāciju ir grūti, tāpēc cilvēki nevar izlemēt, ko darīt un kā rīkoties. Tas izraisa bailes, kas izpaužas kliegšanā, raudāšanā, satrauktās kustībās. Sākas cirkulārā reakcija: vienu cilvēku bailes atspoguļojas citos cilvēkos, un tas savukārt pastiprina pirmo bailes. Aizvien pieaugošās bailes izraisa strauju pārliecības zaudēšanu par klātesošo spējam kopā pretoties krīzes situācijai, parādās neskaidra nolemtības izjūta, beigu beigās katrs glābjas, kā var.

Panika parasti ir egocentrisks un individuālistisks izturēšanās veids. Panikas situācijās katrs cenšas glābt savu dzīvību un reti domā par citiem, ja nu vienīgi par pašiem tuvākajiem. Panikas gadījumos tiek pārkāptas ierastās sociālās uzvedības normas un morāles principi. Cilvēki sabradā cits citu, vīrieši atgrūž sievietes no glābšanas plostiem, pieaugušie bērni pamet kajītēs nevarīgos vecākus, kā to itin bieži var novērot kuģu katastrofu gadījumos. Panika ir bīstams pūļa izturēšanās veids, jo stihiskais grupas uzvedības process bieži noved pie cilvēku upuriem un lieliem materiāliem zaudējumiem.

Panika beidzas ar atsevišķu indivīdu atdalīšanos no grupas bēgšanas. Panikas psiholoģiskās sekas indivīdiem nereti ir depresija; dziļš izmisums, sevišķi, ja zaudēti tuvinieki; nogurums un psiholoģisks sastingums vai arī galējs uzbudinājums un gatavība atiebties vai kā citādi agresīvi rīkoties. Panikas dalībniekiem nereti ir nepieciešama psihoterapeita palīdzība. Pēc prāmja "Estonia" bojāejas Latvijas psihologi un psihoterapeiti sniedza palīdzību tiem pasažieriem, kuriem izdevās izglābties, un nosliktušo cilvēku tuviniekiem.

Panika ne vienmēr rodas spontāni. Paniku var arī tīši provocēt ar safabricētas informācijas palīdzību. Kara laikā, piemēram, kas pats par sevi ir ekstremāla situācija cilvēku dzīvē, tiek izmantotas tā saucamā "psiholoģiskā kara" metodes – dezinformācija par ienaidnieka

uzbrukumu, baumas un tenkas, kuru izplatīšanai tiek uzpirkti īpaši provokatori.

PANIKAS PROFILAKSES UN PĀRTRAUKŠANAS IESPĒJAS

Zinot, ka panika visbiežāk izceļas ekstraordinārās situācijās, kurām cilvēki nav sagatavoti un tāpēc nezina, kā rīkoties, nozīmīgs **panikas profilakses līdzeklis ir cilvēku informēšana un praktiska apmācība, kā uzvesties ekstremālās situācijās** – plūdu, zemestrīču, ugunsgrēku, ienaidnieka uzbrukuma gadījumos. Šajos pasākumos liela loma varētu būt Civilās aizsardzības dienestiem un īpašiem iedzīvotāju brīvprātīgās apmācības semināriem, kuri ir visai populāri, piemēram, ASV. Šajos semināros cilvēkus instruē, ko darīt un kā uzvesties dažādu kataklizmu gadījumos. Notiek ekstremālo situāciju "izspēlēšanas", kuru laikā cilvēki tiek trenēti un atbilstošā uzvedība burtiski "iedresēta". Jāpiebilst, ka amerikāņi visai labprāt piedalās šādos semināros. Toties bijušajā PSRS, kur faktiski netika attīstītas tādas zinātnes kā katastrofu socioloģija un psiholoģija, katru gadu simtiem un tūkstošiem cilvēku dzīvību iznīcināja dažādas dabas, industriālās un transporta katastrofas, kuras nereti pavadīja panika. Zemestrīces Armēnijā un Sahalīnā noteikti būtu prasījušas mazāk cilvēku upuru, ja cilvēki būtu sagatavoti rīcībai ekstremālās situācijās.

Panikas profilakses līdzeklis ir masu noskaņojuma un sabiedriskās domas pārzināšana, jo cilvēki emocionāli reaģē uz to, kas izraisa nedrošību un bailes. Sabiedriskā doma ir cilvēku spriedumi par sociālās īstenības faktiem, parādībām un procesiem, to novērtējums [6]. Ja sabiedriskās domas pētījumi parāda, ka atsevišķi notikumi, likumi, viedokļi rada īpašas bažas un sakāpinātu interesi masās, var izmantot tādu panikas novēršanas paņēmieni kā uzmanības pārorientēšana uz kādu citu objektu, lai novērstu cilvēku uzmanību no bailu avota. Panikas

profilaksei kalpo arī masu pietiekama informēšana par notikumiem valstī, sabiedriskās dzīves gaišajām un ēnas pusēm, jo informatīvo vakuumu, kā mēs jau zinām, steidzas aizpildīt baumas.

Panika bieži rodas lielos masu pasākumos, mītiņos, demonstrācijās, protesta akcijās, kur jau tikai daudzu cilvēku fiziskais tuvums vien izraisa psiholoģisko mijiedarbību, emocionālo "uzlādēšanos". Šajās situācijās **panikas profilaksei bieži vien tiek izmantota speciāla vadības sistēma**. Šādā sistēmā parasti ietilpst tādu speciāli instruētu darbinieku izvietošana masās, kuri prot izpildīt komandas un nepakļaujas panikai; skaņu tehnikas līdzekļi, lai vajadzības gadījumā tūlīt likvidētu nepieciešamās informācijas deficītu, un, ja iespējams, ritmiskas mūzikas vai populāru kora dziesmu atskaņošanas līdzekļi [3].

Kā pārtraukt jau sākušos paniku? Viens no paņēmieniem ir pārtraukt tikko sākušos baiļu reakciju ar kategorisku pavēli, kamēr pūlis vēl ir spējīgs apstāties un nav sākusies cirkulārā reakcija. J. Šerkovins atzīst, ka panikas pārtraukšanā vai eskalācijā ļoti nozīmīgs ir pirmās kustības raksturs tūlīt pēc tam, kad saņemta informācija par briesmām. Tie daži mirkļi tūlīt pēc tam, kad kļuvis skaidrs, ka teātrī sajūtami dūmi, ka kuģis grimst, ka noticis pazemes grūdiens vai eksplodējusi pirmā bumba, veido psiholoģisko momentu tādas reakcijas izraisīšanai, kas tiks atdarināta. Šo nedaudzo mirkļu laikā visu dalībnieku uzmanība ir koncentrēta uz tikko radušos stāvokli; visi ir gatavi darboties un nogaida, kā tālāk attīstīties notikumi. Tieši šajā momentā jāizpaužas vadībai, kas ievieš racionālisma un organizācijas elementu (piemēram, pavēloša komanda "Visiem palikt uz vietas!" vai "Gulties!"). Pirmais, kurš izpilda šo komandu, kļūst par atdarināšanas paraugu. Armēņu un azerbaidžāņu nacionālā konflikta laikā kādai vecai austrumu sievietei izdevās sava aula paniski bēgošos vīriešus, kuriem bija draudēts viņus visus nošaut, apturēt, noraujot no galvas šalli un nosviežot to uz ceļa pārbijušos vīru priekšā. Sieviete izkiedza vienu vārdu: "Stāviet", un pūlis apstājās, viņas drosmes pārsteigts. (Austrumos nav pieņemts, ka

sieviete komandē vīriešus, un austrumos vīriešiem nav atļauts skatīties uz vecas sievietes neapsegto galvu.) Šī viena mirkļa pietika, lai vīru psiholoģiskā apmātība izbeigtos.

Iesākušos paniku palīdz apturēt arī kolektīva dziedāšana, valsts himnas atskaņošana degt sākušā teātrī, ritmiska komandu skandēšana. Ja ar šādiem vai līdzīgiem paņēmieniem paniku apturēt tomēr neizdodas, pūlis sairst asociālos indivīdos ar neprognozējamu uzvedību, kurai var būt ļoti jaunas sekas. Tad pret pūli nākas lietot asaru gāzi un fizisku spēku.

NOBEIGUMS

PAR TO, KAS NETIKA APSKATĪTS ŠAJĀ GRĀMATĀ

Nav tādu grāmatu, pat visbiežāko, kas spētu aptvert visu kādas zinātnes atziņu klāstu; vienmēr daudz interesantu faktu, teoriju, problēmu un diskusiju paliek ārpus katras grāmatas vākiem. Šī grāmata nav izņēmums. Tajā tikpat kā nekas nav pateikts par bezgala daudziem cilvēku sociālās uzvedības un interakcijas veidiem, bez kuru analīzes priekšstats par cilvēka un grupu sociālo dabu ir nepilnīgs. Ārpus grāmatas ietvariem palika cilvēku seksuālās uzvedības analīze, sociālo indivīdu vardarbīgās un prosociālās uzvedības sociālpsiholoģiskie aspekti, cilvēku patības veidošanās sociālpsiholoģiskās likumsakarības. Gandrīz nekas nav pateikts par sociālajām dispozīcijām, stereotipiem un aizspriedumiem, kuri nozīmīgi ietekmē indivīdu un grupu sociālās uzvedības izpausmes. Grāmatā netika aplūkota etnisko grupu un sociālo slāņu psiholoģija, kuriem mūsdienās pievērsta ārzemju sociālpsihologu īpaša uzmanība. Grāmatā praktiski nav pat pieminēta fiziskās un urbanistiskās vides ietekme uz indivīdu sociālo interakciju un vēl daudzas daudzas citas sociālās psiholoģijas problēmas.

Autore to visu uzskaitīja ne jau paššausīšanās nolūkā (visu tikpat nepateiksi), bet gan tāpēc, lai pilnīgāk iezīmētu sociālās psiholoģijas interešu sfēru un mudinātu lasītāju pašu gūt zināšanas par to ārzemju autoru darbos.

Grāmatā visai maz pastāstīts par cilvēku un grupu uzvedību un interakciju Latvijā, jo valstī praktiski netiek veikti plaša apjoma sociālpsiholoģiskie pētījumi, nav neviena sociālpsiholoģiska žurnāla vai periodiska rakstu krājuma. Sociālos psihologus pagaidām negatavo neviena akadēmiska Valsts augstskola. Varbūt kādreiz mums to nāksies ļoti nožēlot, jo tieši sociālā psiholoģija ir zinātne, kas visvairāk ietver ziņas par cilvēku kā sociālu būtni, grupām, kopībām kā sociālajām sistēmām, to uzvedības psiholoģiskajām

likumsakarībām un determinējošajiem faktoriem. Valstī notiek grandiozas pārmaiņas, kurās iesaistīti sociālie subjekti, kas ir apveltīti ar psihi – instinktiem, emocijām, intelektu, gribu; un personību – vajadzībām, interesēm, normām un vērtībām. Sociālās pārmaiņas ietekmē cilvēku psihi un sociālo uzvedību. Vienā no mūsu pilotāžas pētījumiem* (ar M. Rokiča testu 1995. g. sākumā tika aptaujāti 70 latviešu tautības studenti vecumā no 18 līdz 25 gadiem) atklājās, ka gan terminālo (uz dzīves mērķi vērsto), gan instrumentālo (līdzekļi dzīves mērķu sasniegšanai) vērtību hierarhijā dominē personīgās un individuālās vērtības. Terminālo vērtību vidū studentiem dominē veselība, mīlestība, labi, uzticami draugi, brīvība; ļoti zemu rangū ieguva izklaidēšanās kā vērtība un citu cilvēku laime. Instrumentālo vērtību hierarhijā augstākās ir neatkarība, izglītība, atbildība, stipra griba, bet kā maznozīmīgas tika atzītas pieklājība, augstas prasības pret dzīvi, neiecietība pret trūkumiem, paškontrolē. Protams, mazā respondentu skaita dēļ šos rezultātus nedrīkst ekstrapolēt plaši, tomēr var domāt, ka par atsevišķām tendencēm izglītotu jauniešu uzvedībā tie liecina. Zīmīgi, ka studenti ļoti zemu vērtē izklaidēšanos. Tas varētu liecināt, ka studenti nevēlas būt tikai patērētāji un dzīves baudītāji. No instrumentālajām vērtībām dominējošās izrādījās individuālās vērtības, kas virzītas uz cīņu par savas vietas iekarošanu dzīvē. Zemu tiek vērtētas pašapliecināšanās vērtības, kas varētu liecināt par to, ka topošajiem speciālistiem izvīzīties un kaut ko sasniegt dzīvē ir svarīgi nevis tāpēc, lai realizētu savu personības un profesionālo potenciālu (pašrealizācija neietilpst nozīmīgāko terminālo vērtību skaitā), bet gan tāpēc, ka to prasa smagie, nestabilie dzīves apstākļi un ekonomiskā situācija Latvijā.

Taču neaizmirsīsim, ka ne tikai sociālie apstākļi veido personību un grupas, bet pastāv arī pretēja likumsakarība – cilvēki un grupas ietekmē sociālo situāciju un izraisa sociālās pārmaiņas.

* Pētījuma rezultātu matemātisko apstrādi ar sociālo zinātņu datu apstrādes programmas SPSS PC + 4,0 palīdzību veica mana studente Maija Miesniece Dr. Soc. Silvas Senkānes vadībā.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

Priekšvārds

1. Современная западная социология: словарь. М., 1990.
2. Ā. Karpova. Gūsim laimi ģimenē. R., 1984.
3. Ā. Karpova. Personības aktīvas dzīves pozīcijas veidošanas sociālpsiholoģiskie nosacījumi. R., 1989.
4. R. Garleja. Darba sociālā psiholoģija tirdzniecībā. R., 1990.
5. R. Garleja. Grupu sociālā psiholoģija. R., 1991.
6. M. Budovskis. Personības un sociālās vides rezonanse. R., 1986.
7. S. Omārova. Cilvēks runā ar cilvēku: saskarsmes psiholoģija. R., 1994.

Ievads

1. Социальная психология. История, теория, эмпирические исследования. Л., 1979.
2. Platons. Valsts. R., 1982.
3. Aristotelis. Nikomaha ētika. R., 1985.
4. P. Strods. Sv. Augustins un Sv. Akvīnas Toms. R., 1936.
5. A. Rubenis. Viduslaiku dzīve un kultūra Eiropā. R., 1993.
6. F. Bēkons. Jaunais Organons. Esejas. R., 1989.
7. Гельвеций. Об уме. Петроград, 1917; О человеке. М., 1938.
- 8: Г. Спенсер. Статьи о воспитании. Автобиография, ч. 1–2. Спб., 1914.
9. Г. Тард. Законы подражания. Спб., 1892; Социальная логика. Спб. 1901; Общественное мнение и толпа. М., 1902.
10. Lebons G. Pūļa psiholoģija. R., 1929.

11. У. Макдугалл. Основные проблемы социальной психологии. М., 1916.
12. Современная западная социология. Словарь. — Статья "Социальная психология". М., 1990.
13. K. Deaux, L. S. Wrightsman. Social Psychology in the 80s. Monterey, California, 1984.
14. Социальная психология. История, теория, эмпирические исследования. Л., 1979.
15. Г. М. Андреева. Социальная психология: статья в Философском энциклопедическом словаре. М., 1983.
16. G. Simmel, Die Probleme der Geschichtsphilosophie. 1892; Г. Зиммель. Социальная дифференциация. М., 1898.
17. Э. Дюркгейм. О разделении общественного труда. М., 1991.
18. Р. Арон. Этапы развития социологической мысли. М., 1993.
19. Т. Шибутани. Социальная психология. М., 1969.
20. Г. М. Андреева. Социальная психология. М., 1980.
21. M. E. Shaw, P. R. Costanzo. The Theories of Social Psychology. New-York, 1982.
22. D. Jary, J. Jary, Collins dictionary of Sociology. Glasgow, 1991.
23. Г. Беккер, А. Баков. Современная социологическая теория в ее преемственности и развитии. М., 1961.
24. C. W. Stephan, W. G. Stephan. Two Social Psychologies. New-York, 1990.
25. A. G. Johnson. Human arrangement: An introduction to sociology. USA, 1989.
26. Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. Современная социальная психология на Западе. М., 1978.

I DAĻA

I. § Socializācija

1. В. С. Мерлин. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986.
2. С. В. Wortman, E. F. Loftus. Psychology. New-York, 1988.
3. А. А. Радугин, К. А. Радугин. Социология: курс лекций. Воронеж, 1994.
4. Е. А. Автандилян. Эдвард Уилсон: социобиология. — В кн.: Современная американская социология. М., 1994.
5. К. Лоренц. Агрессия (так называемое "зло"). М., 1994.
6. Р. С. Немов. Психология образования. М., 1994.
7. А. В. Воробьев. Психология. Р., 1994.
8. Р. С. Немое. Общие основы психологии. М., 1994.
9. А. В. Воробьев. История психологии. Даугавпилс, 1994.
10. И. С. Кон. Психология ранней юности. М., 1989.
11. И. С. Кон. В поисках себя. М., 1984.
12. А. Vecgrāve. Spēle – atslēga, ar kuru apgūst pasauli. — Neatkarīgā Cīņa, 1995, 7. jūlijs.
13. Р. Бернс. Развитие Я – концепции и воспитание. М., 1986.
14. Ā. Karpova. Personība un individuālais stils. R., 1995.
15. J. Batņa. Iespēju sliekšņi. — Neatkarīgā Cīņa, 1995, 11. aprīlis.
16. К. Муздыбаев. Смысл жизни как потребность личности. В кн.: Личность в системе коллективных отношений. М., 1980.
17. В. И. Верховин. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. М., 1991.
18. Н. Смелзер. Социология. М., 1994.
19. В. Франкл. Человек в поисках смысла. М., 1990.

20. А. Г. Харчев, М. С. Мацковский. Современная семья и ее проблемы. М., 1978.

21. C. W. Stephan, W. G. Stephan. Two Social Psychologies. New-York, 1990.

22. N. R. Carlson. Psychology – the science of behavior. USA, 1990.

23. W. Cornblum. Sociology in a changing World. USA, 1988.

24. Н. Ф. Наумова. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М., 1988.

2. § Dzimumsocializācija

1. Ā. Karpova. Gūsim laimi ģimenē. R., 1984.

2. F. R. Scarpitti, M. L. Andersen. Social Problems. New-York, 1989.

3. C. W. Stephan, W. G. Stephan. Two Social Psychologies. New-York, 1990.

4. В. С. Агеев. Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы. М., 1990.

5. Bailes un feminisms. – Viss sievietēm, 1995, Nr. 4.

6. F. R. Scarpitti, M. L. Andersen. Social Problems. New-York, 1989.

7. A. G. Johnson. Human arrangement. An Introduction to Sociology. New-York, 1989.

8. Н. Смелзер. Социология. М., 1994.

9. И. С. Кон. Ребенок и общество. М., 1988.

3. § Personības statusi un lomas

1. Б. Г. Ананьев. Человек как предмет познания. Л., 1968.

2. В. И. Верховин. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. М., 1991.

3. Социология труда. М., 1994.
4. A. G. Johnson. Human anagement. An Introduction to Sociology. New-York, 1989.
5. А. А. Радугин, К. А. Радугин. Социология: курс лекций: Воронеж, 1994.
6. Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. Современная социальная психология на Западе. М., 1978.
7. Н. Смелзер. Социология. М., 1994.
8. Dzīves jautājumi: sociālās problēmas un to risinājumu ceļi. R., 1995.
9. C. W. Stephan, W. G. Stephan. Two social Psychologies. New-York, 1990.
10. Лепили Борю.— Экспресс-газета, 1995/16.

II DAĻA

1. § Grupas izpratne sociālajā psiholoģijā

1. Г. М. Андреева. Социальная психология. М., 1980.
2. Психология: словарь. М., 1990.
3. Словарь прикладной социологии. Минск, 1984.
4. М. А. Робер, Ф. Тильман. Психология индивида и группы. М., 1988.

2. § Mazās grupas parametri

1. Л. Десев. Психология малых групп. М., 1979.
2. Л. Д. Гусякова. С. В. Кинелев. Социальная психология: проблемы, теория и практика. Барнаул, 1990.
3. Б. Ф. Поршнев. Социальная психология и история. М., 1979.

4. К. Е. Данилин, А. У. Хараш. Диада или триада? – В кн.: Социально-психологические проблемы руководства и управления коллективами. Р., 1974.
5. Я. Щепаньский. Элементарные понятия социологии. М., 1969.
6. М. Argyle. Psychology of Interpersons Behavior. Н. М., England, 1967.
7. Я. Л. Коломинский. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 1976.
8. W. Cornblum. Sociology in a changing. World. New-York, 1989.
9. Развод вреден для здоровья. – Weekend, 1995, # 35.
10. Г. М. Андреева. Социальная психология. М., 1980.
11. Г. Келли. Две функции референтных групп. – В кн.: Современная зарубежная социальная психология. Тексты. М., 1984.
12. Н. Власова. ...И проснешься боссом. (Справочник по психологии управления, книга 1). Новосибирск, 1994.
13. А. G. Johnson. Human Arrangement. An introduction to Sociology. New-York, 1989.
14. Е. Aronson, R. Helmreich. Social Psychology (a Transaction/Society reader). New-York, 1973.
15. Х. Маккей. Как уцелеть среди акул. М., 1993.
16. К. Рудестам. Групповая психотерапия. М., 1990.
17. К. Deaux, L. S. Wrightsman. Social Psychology in the 80s. Monterey, California, 1984.
18. В. А. Ядов. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М., 1987.

3. § Dinamiskie procesi mazajās grupās

1. Г. М. Андреева. Социальная психология. М., 1980.

2. У. Беннис, Г. Шепард. Теория группового развития. – В кв.: Современная зарубежная социальная психология. Тексты. М., 1984.
3. У. Шутц. Комплементарная функция лидера. – В кн.: Современная зарубежная социальная психология. Тексты. М., 1984.
4. Valsts Administrācijas skolas materiāli (Nepublicēti).
5. M. E. Shaw, P. R. Costanzo. The theories of Social Psychology. New-York, 1982,
6. K. Deaux, L. S. Wrightsman. Social Psychology in the 80s. Monterey, California, 1984.
7. W. H. Whyte. Organization Man. New-York, 1957.
8. В. Д. Парыгин. Основы социально-психологической теории. М., 1971.
9. A. G. Johnson. Human arrangement. An Infroduction to Sociology. New-York, 1989.
10. R. Hendy. Understanding Organization. New-York, - 1981.
11. F. Luthan. Organizational behavior. New-York, 1973.
12. A. C. Filley, R. I. House, S. Kerr. Managerial Process and Organizational Behavior. Glenview, 1976.
13. М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента. М., 1990.
14. Э. Е. Старобинский. Как управлять персоналам? М., 1994.
15. С. Н. Antoni. (hrgs) Gruppenarbeit in Unternehmen: Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Weinheim, 1994.
16. А. Л. Свенцицкий. Социальная психология управления. Л., 1986.
17. М. А. Робер, Ф. Тильман. Психология индивида и группы. М., 1988.

18. C. W. Stephan, W. G. Stephan. Two Social Psychologies. New-York, 1990.
19. A. Giddens. Sociology. Oxford, 1989.
20. L. Coser. Functions of Social Conflict. London, 1979.
21. А. А. Радугин, К. А. Радугин. Социология: курс лекций. Воронеж, 1994.
22. Социальный конфликт. Современные исследования. М., 1991.
23. S. Omārova. Cilvēks runā ar cilvēku: saskarsmes psiholoģija. R., 1994.

III DAĻA

I. § Organizāciju psiholoģija

1. А. А. Пригожин. Социология организаций. М., 1980.
2. P. M. Senge. The Art and Practise of the Learning Organization. London, 1990.
3. Н. Смелзер. Социология. М., 1994.
4. P. Senge, R. Ross. Strategies and Tools for Building. A Learning Organization. London, 1994.
5. A. Giddens. Sociology. Oxford, 1989.
6. J. Pētersons. Birokrātija – instruments vai nelaime? – Neatkarīgā Cīņa, 1995., 6. un 7. jūlijs.
7. П. Блау. Исследование формальных организаций. – В кн.: Американская социология: Перспектива, проблемы, метод. М., 1970.
8. Э. Е. Старобинский. Как управлять персоналом? М., 1995.
9. E. Berne. The Structure and Dynamics of Organizations and Groups. New-York, 1988.
10. T. Deal, A. Kennedy Corporate Cultures: The Rites and Rituals. Harmondsworth, 1988.

11. Shein E. Organizational Culture and Leadership. San Francisco and London, 1988.

12. V. Viķe-Freiberga. Tādi nu mēs esam, un tur nekā nevar darīt. – Neatkarīgā Cīņa, 1995, 10. jūlijs.

2. § Masu psiholoģija

1. С. Омарова. Социальные нормы как регуляторы поведения. В кн.: Я и общество, Алма-Ата, 1989.

2. D. Jary, J. Jary. Collins dictionary of Sociology. Glasgow, 1991.

3. Sociālā psiholoģija. R., 1978.

4. Н. Смелзер. Социология, М., 1994.

5. А. А. Радугин, К. А. Радугин. Социология: курс лекций. Воронеж, 1994.

6. Б. Ф. Поршнев. Социальная психология и история. М., 1979.

7. А. И. Горячева. О некоторых категориях социальной психологии. В кн.: Проблемы общественной психологии. М., 1965.

8. А. М. Робер, Ф. Тильман. Психология индивида и группы. М., 1988.

9. J. W. Vander Zander. Social Psychology. USA, 1987.

10. В. Зигерт, Л. Ланг. Руководитель без конфликтов. М., 1990.

11. Г. Лебон. Психология народов и масс. Санкт-Петербург, 1995.

12. О. Kastēns. ASV – rasu problēmas smagā nasta. – Neatkarīgā Rīta Avīze, 1995, 19. oktobris.

13. О. Kastēns. Melnādainie amerikāņi solidarizējas Vašingtonā. – Neatkarīgā Rīta Avīze, 1995, 17. oktobris.

3. § Pūļa psiholoģija

1. D. Ligh, S. Keller, C. Calhoun. Sociology, New-York, 1989.
2. Б. Ф. Поршнев. Социальная психология и история. М., 1979.
3. Sociālā psiholoģija. R., 1978.
4. Lebons G. Pūļa psiholoģija. R., 1929.
5. J. W. Vander Zander. Social Psychology. USA, 1987.
6. А. К. Уледов. Духовная жизнь общества. М., 1980.

LATVIJAS NACIONĀLA BIBLIOTEKA



0302037268

**OBLIGĀTAIS
EKSEMPĻĀRS**

2.34

2002-3
428
Silva Omārova

Cilvēks dzīvo grupā.

Silvas Omārovas grāmatā aplūkotas personības un speciālo grupu sociālpsiholoģiskie procesi: grupas veidošanās un attīstība, saliedēšanās un psiholoģiskā savienojamība, grupas normas un sankcijas, grupas spiediens un konformisma fenomens, vadības un līderības procesi, kā arī lēmumu pieņemšana grupā. Grāmatā aplūkota grupas apziņas attīstība, lomu un pozīciju struktūras veidošanās, kā arī līdz šim maz skartie masu un pūļa psiholoģiskie jautājumi.

Silva Omārova

Cilvēks runā ar cilvēku.

Latviešu valodā ir izdots ļoti maz grāmatu par saskarsmes psiholoģiju. Plašam lasītāju lokam pieejamas gandrīz vai vienīgi D.Kārnegi interesantās grāmatas. Nenoliedzot šo grāmatu vērtību, tomēr jāatzīst, ka sociālā psiholoģija kopš D.Kārnegi laikiem ir uzkrājusi jaunas atziņas par komplicēto saskarsmes sfēru. **Silvas Omārovas** grāmatā liela uzmanība pievērsta praktiskām rekomendācijām. Tās būtu vēlams izmantot radoši, ņemot vērā saskarsmes situācijas un partnera personības īpatnības.

Nav atslēgu, kas slēgtu visas durvis, tāpat arī nav padomu, kuri būtu derīgi visās dzīves situācijās. Saskarsmē bez teorētiskām zināšanām tikpat nozīmīgas ir mūsu novērošanas un līdzdomāšanas spējas, mūsu intūcija un dzīves pieredze.



ISBN 9984-9056-4-0



9 789984 905648