

UNIVERZITET CRNE GORE
FAKULTET POLITIČKIH NAUKA
SOCIJALNA POLITIKA I SOCIJALNI RAD

SEMINARSKI RAD

Predmet: Socijalna psihologija

PSIHOLOGIJA GRUPE

Profesor:

Mehmed Đečević

Studenti:

Nikolina Radanović 18/95

Iva Janković 18/112

Mersiha Čobić 18/83

Podgorica, april 2020

Sadržaj:

Psihologija grupe.....	4
Raznovrsnost definicija	5
Nestruktuirane grupe	6
Vrste i karakteristike	6
Publika	7
Gomila i masa	8
Razlikovanje vrsta masa	9
Socijalni pokreti	10
Strukturane grupe.....	11
Klasifikacija strukturanih grupa	12
Male grupe	13
Efekat broja članova grupe	14
Dijade i trijade.....	15
Porodica kao mala grupa	16
Vršnjačka grupa	17
Proizvodna grupa	18
Grupe za rješavanje problema	19
Vještačke male grupe	20
Druge vrste malih grupa	22
Pojava vođstva	22
Definicija vođe.....	23
Vrste vođe.....	24
Pitanje potrebe vođstva	25
Teorije o vođstvu	26
Ličnost i situacija kao determinante vođstva	28

Potruga za crtama ličnosti vođe	28
Situacione varijable	29
Interakcija situacionih faktora i crta ličnosti	30
Aktivnosti i funkcije rukovođenja	30
Aktivnosti rukovođenja	30
Dvije osnovne funkcije rukovođenja	31
Načini rukovođenja: demokratsko i autokratsko rukovođenje	32
Literatura:	32

Psihologija grupe

Kako bi označili različite vrste skupina ljudi koristimo riječ *grupa*. Definicija grupe može se odrediti na više načina. Postoji sedam osnovnih značenja grupe¹:

- Grupe označavaju osobe koje imaju neke zajedničke karakteristike,
- Grupe jesu skup ljudi zainteresovanih za određeno zbivanje, na istom mjestu, iako nisu u međusobnom kontaktu
- Grupa jeste i privremeno okupljen veći broj lica koji podstiču jedni druge na određen vid ponašanja, koji nije kontrolisan
- Grupa je kada se određeni broj lica udružuje radi ostvarenja nekog cilja,
- Grupu čine osobe među kojima postoji interakcija, bila dugotrajna ili kontinuirana, kao što je npr. porodična grupa, ili samo po trajanju ograničena i povremena (odbor, komisija). Takve se brojem označene grupe nazivaju *male grupe*,
- Grupu čini veća skupina ljudi među kojima postoji interakcija ali nije neposredno kao što je slučaj kod male grupe. Kod takvih skupova postoji unaprijed organizovano obavljanje zadataka. Primjer ovih grupa mogu biti publika, škole i druge institucije,
- Grupu čine i veliki skupovi ljudi za čiju je veličinu karakterističan osjećaj pripadnosti ili čiji članovi imaju sličnu sudbinu. Takvi skupovi su nacija, klasa ili država.

Kada govorimo o ljudima koji imaju zajedničku karakteristiku, a nisu prostorno povezani, pa tako nemaju ni kontakt jedni s drugima, ne možemo reći da je to grupa već ih smatramo klasom ili nekom kategorijom populacije. Tako npr. imamo osobe koji su televizijski pretplatnici ili čitaju određen časopis.

¹ Rot Nikola, *Psihologija grupa*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Srbije, Beograd, 2008.,str.25

Raznovrsnost definicija

Mnogo je socijalnih psihologa koji su se bavili ovom temom, pa samim tim svi oni su je i drugačije definisali. Katrajt i Zender su među prvima počeli da se bave psihologijom grupa, pa su kao glavnu karakteristiku grupe smatrali uzajamne odnose i zavisnost njenih članova. Ovakvo mišljenje dovelo je do jedne neodređene definicije. Međutim, postoje i oni koji su definicije koje su uže i preciznije, koje kao glavnu karakteristiku grupe vide razvijenu interakciju, uzajamni uticaj, stabilizaciju odnosa, zajednički cilj, zajedničke norme ponašanja i mnoge druge. Npr. interakciju je podržavao Homans, pored njega i Šo koji za grupu kaže da je čine dvije ili više osoba, koje su interakciji jedna s drugom, jer je pod uticajem neke druge osobe i samim tim vrši uticaj na sve ostale. Čib je ukazivao da je važna karakteristika grupe zajednički cilj, a Dojč je smatrao važnim osjećaj pripadnosti.

Navedenih sedam osnovnih vrsta grupa moguće je podijeliti na dvije velike kategorije grupa, na osnovu njihove struktuiranosti. Pa tako imamo *nestrutuirane* i *strutuirane* grupe. U prvu grupu spada publika ili grupa ljudi koja je na određenom prostoru okupljena zbog djelimično istog cilja. Takve grupe ne preduzimaju nikakve akcije, niti bilo ko od ljudi ima određenu ulogu zbog koje se nalazi na tom mjestu. U nestrutuiranu grupu spada i masa, odnosno gomila i takva vrsta grupe se dosta razlikuje od publike. Još jedna, treća vrsta nestrutuirane grupe, jesu socijalni pokreti. Često se za njih stručno kaže da su to spontano nastale grupe, čiji članovi imaju slična interesovanja.

Druga kategorija, odnosno strutuirane grupe, razlikuju se od nestrutuiranih na osnovu toga što njihovi članovi ne samo da imaju zajednički cilj već ga ostvaruju zajedničkim trudom i

radom. Upravo je struktuiranost ono što pravi razliku između ove dvije grupe, a i pored toga postoje razne struktuirane grupe. Možemo razlikovati tri osnovne vrste:

- Brojem ograničene struktuirane grupe, odnosno *male grupe*
- Složene struktuirane grupe, koje se sastoje od više malih grupa, nazivamo ih *organizacije*
- *Velike društvene grupe*, kao što su klasa, nacija, država i regionalna zajednica

Za sve navedene grupe postoje tri karakteristične odlike, bilo da je riječ o struktuiranim ili nestruktuiranim. **Prva odlika** je određen broj lica, jer kada znamo broj lakše ćemo odrediti da li je određena grupa mala ili velika. Nestruktuirane grupe su obično velike, dok struktuirane može čini veliki ili baš mali broj ljudi. **Druga odlika** jeste povezanost članova grupe, koja je mnogo istaknutija kod nestruktuiranih grupa. **Treća odlika** jeste interstimulacija članova, odnosno njihov uticaj jednih na druge, što je odlika svake grupe.

Nestruktuirane grupe

Vrste i karakteristike

Mnoštvo, gomila, masa, publika sve su to nazivi koji se upotrebljavaju u stručnoj literaturi kako bi se označile nestruktuirane grupe. Mnogo je autora koji su pokušali da klasifikuju nestruktuirane grupe, a jedna od najuspješnijih klasifikacija jeste R. Braunova klasifikacija. On pod *mnoštvom* svrstava svije velike skupine, a to su: *gomila* i *publika*. Publika se može razlikovati prema tome da li su se ljudi namjerno ili slučajno okupili, a kod gomile razlikuje četiri vrste i to:

- *Agresivnu*, koja napada ili uništava
- *Defanzivnu*, koja želi nešto da izbjegne
- *Akvizitivnu*, koja nastoji da se nečeg domogne

- *Ekspresivnu*, koja manifestuje svoja osjećanja i mišljenja

Još jedna važna klasifikacija jeste klasifikacija Mek Dejvida i Hararija, koji govore o četiri vrste okupljenih i neokupljenih nestruktuiranih grupa:

- *Neokupljene i pasivno-reaktivne mase*, korisnici masovnih sredstava komunikacije
- *Okupljene i pasivno-reaktivne mase*, posmatrači zgrade u plamenu
- *Okupljene i aktivne mase*, skupine ljudi u panici
- *Neokupljene, a aktivne mase*, skupine koje izražavaju svoje mišljenje i stavove

Publika

Publika je jedna od nestruktuiranih i neorganizovanih skupina ljudi, koja je okupljena na određenom prostoru s pažnjom usmjerenom na određeni objekat ili zbivanje, kod koje uvijek postoji spremnost ljudi na isti način ponašanja. Osnovan podjela publike jeste na *slučajno* i *namjerno* okupljenu.

Kod prve grupe, odnosno slučajno okupljene publike, može doći do tri transformacije. Prvo, posle određenog vremena takva grupa može prestati da postoji jer je razlog zbog kojeg je okupljena ili prošao ili prestao da interesuje okupljenu grupu. Druga stvar, takva skupina može da preraste u neku drugu vrstu nestruktuirane grupe tj. agresivnu gomilu. Treća stvar nastaje ako je okupljena publika na tom mjestu zbog saobraćajne nesreće, u nekom trenutku može preći u struktuiranu grupu jer će se ljudi grupisati u manje skupine odnosno grupe, koje će pokušati nešto da učine ili nekom da pomognu zajedničkim snagama.

Druga grupa jeste namjerno okupljena publika, odnosno publika u užem smislu. Tu imamo publiku koja je okupljena zbog npr. zabave do publike koja je okupljena zbog skupljanja informacija, na predavanjima. Ove grupe imaju iste karakteristike kao i slučajno okupljena grupa, a to su: nestruktuiranost, polarizacija interesovanja, homogenost ponašanja, izvjesna uzajamna interstimulacija.

Kod obje grupe interstimulacija dolazi do izražaja u pojavi poznatoj kao socijalna facilitacija. Tu se misli na uticaj na ponašanje pojedinca usljed prostornog prisustva drugih osoba. Prisustvo drugih ljudi zna da utiče na pojačano ili smanjeno određeno ponašanje, ali je sigurno to da znatno mijenja ponašanje pojedinca. Tada pojedinac podržava ponašanje drugih ljudi i počinje se ponašati kao oni.

Gomila i masa

Psiholozi, sociolozi, filozofi i mnogi drugi istraživali su drugu vrstu nestruktuirane grupe zvanu gomila, a nekada i masa.² Smatralo se da je ova vrsta grupe jako opasna, jer je ponašanje ljudi u gomili ili masi nemoguće predviđjeti. Primjer za to je panični strah ili nerazumni bijes koji je izazvan osređenim uslovima.

Takođe, teško je reći da postoji jedna definicija i jedno shvatanje mase. Neki masu vide kao veliki broj ljudi koji ne čini bilo kakvu skupinu, jer nemaju nikakve posebne karakteristike. Drugi je vide kao svaku veliku skupinu ljudi. Velika su i istraživanja napravljena o masama i masovnim ponašanjem ljudi. Pa tako imamo tri karakteristike ponašanja ljudi u masi o kojima je govorio Le Bon, a to su:

- ***Niveliranje individualnih razlika i opšta homogenost ponašanja***, što je posljedica primitivnih i nesvjesnih djelova ličnosti, koji su kod svih ljudi slični
- ***Puna intelektualna informisanost i nesposobnost zaključivanja***
- ***Promjena u emocionalnom ponašanju***, gdje spadaju pretjerana emocionalnost, naglo bujanje i javljanje ekstremnih različitih emocija

² Mek Dejvid i Harari (1974) su sve vrste nestruktuiranih skupina nazivali masom

Le Bon je bio u pravu, jer u određenim grupama tokom neke situacije dolazi do nagle promjene ponašanja ljudi. Ljudi utiču jedni na druge, mijenjaju im se emocije, pod uticajem drugih mijenjaju i stavove o nečemu, ili ih se čvrsto drže što dovodi do sukoba.

Razlikovanje vrsta masa

Malo je istraživanja na temu ponašanja u masi ili gomili, jer su mnoga bila neuspješna. Najčešće se korsti podjela na tri vrste gomila, a to su: **agresivna gomila**, **gomila u panici** i **ekspresivna gomila**.

Agresivnu gomilu karakteriše nasilje, koje nastaje usljed pljačkanja ili adolescentnih napada. Dugo se razmatralo i linčovanje kao oblika ponašanja agresivne gomile. Istraživanja su pokazala da su ljudi koji su linčovali crnce u SAD-u bili jako nesigurni, smatrajući sebe ugroženim dok su već imali iskustva sa agresivnim ponašanjem. Danas, kada dolazi do napada i lomljenja stvari ovakve gomile ljudi očito je da su ljudi nezadovoljni i osjećaju nemir, nemoć i beskorisnost. Braun je govorio da se neće svi ljudi u masi ponašati agresivno i nasilno, pa je tako agresivnost individualna osobina ljudi, a ne grupe.

Gomila u panici predstavlja drugu vrstu gomile. Njene karakteristike su to da se od nečega brani ili bježi pred nečim, usljed čega dolazi do neorganizovanog intenzivnog ponašanja koje je suprotno svim normama o ponašanju. Do masovnog paničnog ponašanja može doći usljed neke nenadane nesreće, požara, zemljotres, poplava i slično. Samim tim je panično ponašanje češće i univerzalnije od agresivnog ponašanja.

Ekspresivna gomila je treća vrsta gomile, koja se pominje kada se govori o grupi ljudi okupljenih zbog manifestovanja svoje ideje ili stavova, odnosno da bi protestovala protiv nečega. Neki autori u ovo grupu uvrštavaju i one grupe koje pokazuju razdraganost i sreću, kao npr. na karnevalima. Karakteristično je da u ovakvim gomilama ljudi imaju potrebu da se ponašaju onako kako inače nikada ne bi, bez nekih normi ponašanja tj. odstupajući od svojih uvjerenja, ponašajući se razuzdano.

Iz ovoga nam je jasno da sve oblike masovnog ponašanja moramo razlikovati jer je suludo smatrati sve te oblike istovrsnim. Ne mogu se porediti ni svi oblici agresivnog ponašanja, a kamoli porediti agresivno sa paničnim ponašanjem. Takođe, ne može se ni reći da se u određenim situacijama i grupama svi ljudi ponašaju identično. U paničnim gomilama npr. ljudi koji su psihički jaki mogu ostati smireni i iskontrolisati svoje emocije i ponašanje. Što dovodi do toga da je i ponašanje individualno unutar grupa, pa tako ni ljude ne možemo porediti po načinu ponašanja. U istoj skupini, istoj gomili, javljaju se različiti načini ponašanja i djelovanja.

Socijalni pokreti

Autori ovaj pojam smatraju širokim i neodređenim, pa ga je zato teško definisati. Kentril je dao jednu od prvih definicija ovog pojma, rekavši da su sekte, linčovanje ljudi, različite organizacije koje sprovode akciju ustvari socijalni pokreti³. Isticao je značaj vođe ili ideala, koji predvodi ovakve grupe, smatrajući da mu se ljudi pokoravaju i izvršavaju njegove naredbe. Drugi vide socijalne pokrete kao skupine slične masi i publici, ostali govore o njima kao o prelazu između struktuiranih i nestruktuiranih grupa.

Socijalni pokret karakterišu:

- Vođa ili ideal kojeg ljudi podržavaju
- Neorganizovanost
- Kontakt koji ljudi ostvaruju putem masovnog komuniciranja

Dejvid i Harari razlikuju tri vrste socijalnih pokreta, a to su:

- ***akvizitivni ili propagandistički***, pokret usmjeren na ostvarivanje nečeg što ljudi nemaju, a smatraju da imaju prava na isto

³ Socijalni pokret prema Libermanu predstavlja bujanje tzv. susretnih grupa. On sa svojim saradnicima smatra da su ovakve grupe nastale iz želje da se zadovolje potrebe ljudi, a te potrebe je donio savremeniji način života.

- *defanzivni pokret*, čija je svrha odbrana ili spašavanje od nečeg
- *ekspresivni pokret*, smisao je prikazivanje određenih uvjerenja

Socijalni pokreti su zapravo neorganizovane skupine, koje vremenom mogu prerasti i razviti se u poluorganizovane i organizovane institucije. Za to su primjer sekte, kojih je danas mnogo u svijetu, bilo da su u pitanju manje ili veće, a njihov cilj je uticaj na tuđe živote. U literaturi se može naići i na objašnjenje socijalnih pokreta kao neorganizovanih grupa, koje odstupaju od određenih normi, gdje prevladavaju iracionalni elementi i rušilačko ponašanje.

Strukturirane grupe

Kao što smo utvrdili, postoje 3 osnovne vrste strukturiranih grupa: *male grupe, organizacije i velike društvene grupe*. O njima se govori kao o grupama u užem smislu. Još uži značaj grupa odnosi se samo na male grupe i organizacije.

O malim grupama, organizacijama i velikim društvenim grupama govorimo kao o *strukturiranim grupama*, jer se članovi istih organizuju radi ostvarenja svojih ciljeva i svako od njih ima svoje zadatke i poslove. Važne odlike strukturiranih grupa jesu usklađenost i funkcionalnost u realizovanju ciljeva grupe.⁴

Strukturirane i nestruktuirane grupe imaju zajedničkih kao i različitih karakteristika.

Zajedničkim karakteristika smatraju se sledeće: čini ih određeni broj članova, postoji blaža ili intenzivnije interstimulacija između članova i da između njih postoji neka vrsta polarizovanosti ili usmjerenosti interesovanja. Međutim, i navedene karakteristike kod strukturiranih grupa imaju drugačiji oblik. Takve su npr. broj članova ili interstimulacija. Broj članova kod strukturiranih grupa može da varira više nego što je to kod nestruktuiranih.

Interstimulacija među članovima je mnogo složenija i raznovrsnija. Treća zajednička odlika-polarizovanost, kod strukturiranih grupa, takođe ima drugačiji smisao. Nije to više samo usmjerenost na određeni sadržaj koji je centralan za mentalnu okupaciju članova

⁴ Pod terminom grupa se često ne uvrštavaju nestruktuirane grupe, kao ni tri osnovne vrste strukturiranih grupa, već je značenje tog termina veoma usko, pa nekada možemo naići na definisanje grupa samo uzimajući u obzir male grupe i organizacije

nestruktuiranih skupina dok traju. Objektom usmjerenosti skupina mogu se označiti- cilj radi čijeg realizovanja grupa postoje i brojne razne aktivnosti u vezi sa realizovanjem tog cilja.

Postoje i posebne odlike po kojima se struktuirane grupe razlikuju od nestruktuiranih. Takve su, prije svega, najviše istaknute kod malih grupa i organizacija, a donekle su prisutne i kod velikih društvenih grupa. Važno je istaći sledećih 5:

- zajednički cilj članova grupe
- zajednička akcija i interakcija između članova grupe,
- podjela funkcija među članovima,
- pravila ponašanja,
- svijest o pripadnosti određenoj grupi.

Uzimajući sve ovo u obzir, struktuiranu grupu možemo definiirati kao socijalnu zajednicu koja se sastoji od dva ili više pojedinaca, koji interakcijom, posjedujući pri tome određenu strukturu, određene norme i svijest o svojoj pripadnosti određenog grupi, rade na ostvarenju zajedničkih ciljeva.

Takođe, moramo navesti i relativnu trajnost kao važnu karakteristiku. Ona je nešto drugačija kod struktuiranih. One za razliku od nestruktuiranih, koje su obično kratkotrajne, traju duže norme im se vremenom stabilizuju.

Klasifikacija struktuiranih grupa

Grupe se mogu klasifikovati prema sledećih 8 kriterijuma:

- po složenosti, tj. po tome da li se sastoji od određenog broja ljudi povezanih u jednu grupu ili od više ili manje grupe (pritom je u svakoj od njih uključeno manje ili više članova)- razlikujemo male grupe, organizacije i velike društvene grupe. Mala grupa je samo jedna struktuirana grupa sa ograničenim brojem članova (porodica). Više u sistem integrisanih grupa čine organizaciju (preduzeće) i društvene grupe sastoje se od velikog broja raznih vrsta grupa.
- prema intenzitetu interpersonalnih odnosa razlikujemo primarne i sekundarne grupe. Primjer primarnih grupa može biti porodica, a upravni odbor primjer sekundarne grupe.

- s obzirom na aktuelni uticaj koji grupa ima na ponašanje svojih članova s obzirom na neposredni uticaj na njihovo ponašanje a koji nije efekat socijalizacije, govorimo o referentnim i nereferentnim grupama. Grupa koja ima takav uticaj kao što ima prijateljska grupa u koju smo uključeni, naziva se referentnom grupom.
- na osnovu toga da li su funkcije članova formalno utvrđene ili nisu, razlikujemo formalne (fakulteti) i neformalne grupe(socijalni pokret).
- prema ciljevima radi čijeg ostvarenja je osnovana grupa, postoje sociogrupe i psihogrupe. Sociogrupe su grupe koje služe za ostvarenje nekih objektivnih ciljev, nekih posebnih zadataka(prizvodne grupe). Psihogrupe postoje radi potrebe i zadovoljstva pripadanja njima, a ne radi nekih posebnih zadataka.
- prema nastanku razlikujemo vještačke i prirodne. Vještačke mogu biti i eksperimentalne (one koje se stvaraju sa namjerom da se izučava neki problem u grupnom ponašanju). Pored toga, one imaju za cilj i sticanje poželjnih osobina ili ponašanja ličnosti, kao i otklanjanje nepoželjnih oblika ponašanja. Primjer takvih su T-grupe ili grupe za trening. Sa druge strane, sve one grupe koje nisu formirane radi nekih istraživanja, već se formiraju u toku raznovrsne svakodnevne ljudske djelatnosti, jesu prirodne grupe.
- prema trajanju razlikujemo privremen i trajne grupe.
- po odnosu prema njima, na osnovu toga da li se ocjenjuju kao vlastite(naše), kao grupe kojima pripadamo ili kao vanjske(tuđe), kao grupe kojima ne pripadamo.

Male grupe

Strukturirane grupe sa ograničenim brojem članova nazivamo *malim grupama*.⁵ Dan danas se raspravlja o dozvoljenom broju lica u određenoj maloj grupi. Sovjetski psiholog Kuzmin (1967) govori da se grupe mogu smatrati malim ako imaju 2 i 20 članova. Ukoliko se radi o neformalnoj intimnoj grupi, broj članova ne smije precij 10.

Pored navedenog, postoji još 4 posebnih odlika malih grupa:

- ograničeni broj članova,

⁵ Jedna od najvažnijih karakteristika malih grupa u odnosu na druge grupe jeste relativna trajnost tih grupa i ovakve grupe traju veoma dugo, zato što su stabilizovanije od ostalih

- uzajamno opažanje članova,
- neposredna interakcija članova grupe i
- uzajamna zavisnost i uzajamni uticaj.

Kada bi uzeli navedeno u obzir, možemo slobodno reći da je mala grupa jedna socijalna jedinica, realizovana radi ostvarenja zajedničkih ciljeva, koju čini ograničen broj pojedinaca među kojima, pored stabilizovanih odnosa i određenih normi ponašanja, postoje i kontakt licem u lice, neposredna interakcija i znatan uzajamni uticaj.

Između ostalog, male grupe se razlikuju i po broju članova koji je čine i po djelatnostima koje obavljaju. Obzirom na veličinu male grupe, možemo razlikovati *sasvim male grupe*-u kojima je svega nekoliko članova (do 10) i *veće male grupe* (više desetina članova).

Razlikujemo i sledeće vrste malih grupa:

- dijada- sa svega dva člana
- trijada- tri člana.

Pored navedenog, postoje i male grupe sa više od tri ali ne sa više od deset članova, poput prijateljskih grupa, raznih odbora i komisija, neformale grupe i druge.

Bitno je izdvojiti klasifikaciju malih grupa prema djelatnostima koje obavljaju:

- porodična grupa,
- proizvodna ili radna grupa,
- vršnjačka ili adolescentna grupa i
- grupe za rješavanje problema.

Efekat broja članova grupe

Broj članova grupe je od velikog značaja. Efekat broja članova grupe se razlikuje kod manjih grupa i kod grupa sa većim brojem članova. Kod manjih grupa više se pažnje posvećuje ličnim potrebama pojedinca: potreba da budu prihvaćeni, potreba da budu uvažavani i slično. Sa druge strane, u grupama sa većim brojem članova povezanost i interakcija su slabiji.

Utjecaj broja članova grupe na ponašanje njenih članova i njenu djelatnost u cjelini zavisi od vrste grupe i zadataka koje ona treba da rješava. Slobodno se može reći da su grupe sa većim brojem članova manje stabilnije, slabija je međusobna interakcija, manje je zadovoljstvo članova boravkom u njima, da je, i kada uspješna u rješavanju zadataka, veće brojna manja grupa manje uspješna. Sa druge strane, negativnih posljedica ima u kod manje brojčanih grupa, poput prevelikog interesovanja sa individualne potrebe pojedinca, dolazi do stalnog i preteranog obaziranja na druge.

Dijade i trijade

Kao što smo već i spomenuli, grupe najmanje po broju članova (dva člana) jeste *dijada*.

Najvažnije, pritom i najčešće vrste dijada jesu prijateljske dijade i dijade onih koji se vole.

Trajanje dijade zavisi od spremnosti oba člana da je održe. Članstvo u dijadi je često praćeno osjećajem straha zato što ona nestaje čim se jedan od članova isključi iz dijade.

Mnogi autori dijadu ne smatraju grupom zbog njene strukture i zato što njeni članovi nemaju unaprijed određene uloge, kao u drugim grupama. Međutim, struktura nije potpuno isključena kod dijade, ako uzmemo npr. bračni par, njihov odnos ima određenu strukturu zato što svaki od članova ima svoj položaj i određeno ponašanje koje prati taj položaj. Autori kao što su Tibo i Keli razlikuju privremenu i trajnu dijadu, smatrajući da samo trajnu dijadu možemo smatrati grupom. Ovim je jasno da su dijade grupe koje se po svemu razlikuju od drugih grupa.

Interakciju između tri osobe nazivamo trijadom. Jedna od glavnih karakteristika trijade jeste što se vremenom u njoj formiraju dijade, zbog čega se treći član isključuje. Kada dvije osobe pokažu sklonost ka dijadi, trijada se raspada. Da do toga ne bi došlo bilo bi dobro da osobe s vremena na vrijeme obrate veću pažnju i na treću osobu kako se ona ne bi osjećala ugroženom.

Pojedini članovi trijade mogu imati određene odnose na ostala dva člana i neki od tih su:

- Uloga posrednika koji učvršćuje vezu između ostala dva člana

- Uloga onoga ko stvara tenziju među ostala dva člana, čime sebi obezbjeđuje bolji položaj
- Uloga onoga ko podstiče sukobe između ostala dva člana, čime stvara nepovjerenje između njih, a svoj položaj poboljšava

Jasna je razlika između dijada i trijada. Međutim, iako izgleda kao da trijada sa sobom nosi samo negativne karakteristike, neki autori ističu i ono po čemu je trijada kao grupa neparnog broja članova povoljna na osnovu njihovog mišljenja i razmatranja. Kod grupa sa neparnim brojem članova ima manje tenzije i dolazi do većeg usaglašavanja među članovima nego u grupama sa parnim brojem članova. Kod dijade dolazi često do cijepanja dvije različite strane zbog sukoba mišljenja, dok u trijadi treći član presuđuje i služi kao neko ko umiruje dvije napete strane.

Porodica kao mala grupa

Porodica ne samo da je važan agens socijalizacije, već je grupa o kojoj se najviše govori kako u psihologiji tako i u sociologiji. Tako se razvila posebna disciplina u sociologiji poznata kao sociologija porodice, koja se bavi odnosom porodice i društva, kao i njihovim međusobnim uticajem.

Tokom istorije veličine porodica se mijenjaju, pa tako danas imamo porodicu samo roditelja i njihove djece i kao takvu je smatramo malom grupom. Takva mala grupa se smatra primarnom grupom gdje su članovi jedni sa drugim usko povezani.

Razlike između porodice i ostalih malih grupa su sledeće:

- Komunikacija u porodici je bolja i složenija, zato što su članovi ove grupe prisniji i upućeniji na živote drugih članova
- Kvalitetna veza između članova, koju ostale male grupe ne posjeduju. Posebno pojačana emocionalna povezanost
- Prisutna intimnost odnosa, veliko povjerenje i ispoljavanje emocija i osjećanja bez uzdržavanja

- Porodična grupa je trajna, iako može doći do izmjene među članovima, ona se drži čvrsto

Struktura porodice ne zavisi samo od ličnih odnosa članova domaćinstva, već i kulturnih običaja koji predviđaju postojanje pojedinih uloga. Od kulture zavisi kakve su uloge i ponašanja oca, majke, starijeg brata i ostalih članova. Uloge koje pojedini članovi imaju doprinose boljem ili gorem odnosu između članova porodice. Takođe, često se dešava da se porodica kao mala grupa podijeli na još polugrupa, odnosno roditeljsku i dječiju. To se često dešava kada se djeca nalaze u periodu adolescencije, kada odbijaju poslušnost i nadzor roditelja. Pored svega ovoga, bitno je i kakva je ekonomska situacija porodice i kakvi su uslovi u kojima djeca odrastaju, kako bi sutra imali što više šansi za obrazovanjem pa samim tim i stvaranjem što bolje situacije za svoju porodicu.

Vršnjačka grupa

Još jedna vrlo važna grupa u procesu socijalizacije, zbog emocionalne povezanosti njenih članova, jeste vršnjačka grupa. Članovi su intimno povezani, a razlika u tim grupama može biti samo u uzrastu. Najvažnije su grupe adolescenata⁶, među kojima vlada osjećaj simpatije koji je jako bitan i na osnovu koga se članovi povezuju u takvu grupu. Tako osoba stvara sebi sliku osobe ili osoba sa kojima želi da se druži u budućnosti. Na osnovu pripadanja takvim grupama, mladi ljudi stvaraju i grade svoja mišljenja i stavove, samim tim oblikuju sebe kao ličnost. Takve grupe su najčešće sastavljene od sedam članova, pa se smatraju malim grupama, a postoje i velike od 12 do 18 članova, koje su rijetke.

Postoje karakteristike koje ovu grupu odvajaju od drugih, malih grupa, kao što su:

- U ovakvoj grupi ne postoje grupni zadaci i ciljevi, već samo zajedničke aktivnosti koje se često svode na samu zabavu članova te grupe, a može biti i korisno kada je npr. u pitanju zajedničko učenje

⁶ Pojam adolescentne grupe nije isto što i pojam omladina. Pa tako omladinu čine osobe od 15 do 25 godina i čine je svi mladi ljudi jedne društvene zajednice.

- Kao i druge grupe, ovakve grupe se sonivaju radi zadovoljenja određenih potreba i želja, kao što su npr.potreba za afilijacijom, kontaktom sa osobom drugog pola,kao i potrebe za afektivnom povezanošću
- Posebno je karakteristično što se ovakve grupe organizuju na osnovu uzajamne privlačnosti i zanimljivo je da su takve veze čvrste,nekada i čvršće nego sa porodicom
- Karakteristična je i struktura adolescentnih grupa, jer u njima ne postoje jasno definisane vođe, već postoji više pojedinaca koji na neki način mogu uticati na druge članove
- Veoma bitno je pomenuti da je u ovoj grupi izraženo konformiranje normama grupe, a istovremeno i jako odbijanje normi odraslih ljudi, najčešće članova porodice

Norme adolescenata variraju od njihovih godina do toga ko ima veći uticaj na njih, vršnjaci ili roditelji. Neke norme koje pripisuju određeno ponašanje izrazito poštuju kao što je odnos sa porodicom, prijateljima, kao i prema nastavnicima u školi.

Proizvodna grupa

Proizvodna(radna) grupa jeste grupa orijentisana na proizvodnju, na proizvodne zadatke.Cilj takvih malih grupa jeste proizvodnja društvenih dobara⁷.

Postoje karakteristike koje razlikuju proizvodnu grupu od ostalih malih grupa, kao što su:

- sam cilj grupe, proizvodnja raznih vrsta društvenih dobara,
- potreba za zadovoljenjem socijalno-emocionalnih potreba i veza, individualnih potreba članova grupe,
- odnosi unutar ove grupe, manje su trajni i prisniji(intimni),
- postojanje vođe (vođa radne grupe, nadzornik) koji posjeduje moć i prava prema ostalim članovima,
- norme proizvodne grupe prvenstveno se tiču izvršavanja zadataka grupe.

⁷ U sovjetskoj literature se pored pojma proizvodna grupa pominje i naziv radni kolektiv (Kuzmin 1967, Kolominski 1976,Andrejeva 1980) i tim terminom se označava mala proizvodna grupa ili mala radna jedinica

Grupe za rješavanje problema

Grupe za rješavanje problema možemo još nazvati i diskusionim ili stvaralackim grupama. Čin ih: relativno trajne, privremene i proizvodne grupe. Od drugih vrsta grupa, razlikujemo ih po sledećim karakteristikama:

Cilj ovakvih grupa jeste pronalaženje rešenja za neki problem radi čijeg rješavanja grupa i postoji. Slične su proizvodnim grupama. I jedna i druga vrsta grupa postoji radi rješavanja zadataka. Pritom, glavna razlika jeste karakter zadataka koje rješavaju.

Proizvodne grupe izvršavaju proizvodne zadatke, dok grupe za rješavanje zadataka čini zauzimanje stavova i mišljenja, nalaženje novih ideja i novih saznanja.

Zadaci se rješavaju putem verbalne komunikacije, diskusijom među članovima. Tokom diskusije, saopštavaju se zadaci i problemi i iznose moguća rešenja istih. To su grupe sa unaprijed isplaniranim aktivnostima. Važna je uloga vođe (rukovodioca).

Struktura odnosa u grupi za rješavanje problema se takođe razlikuje od ostalih vrsta grupa. Interpersonalni odnosi se formiraju u toku rješavanja zadatak. Status članova grupe je od značaja. Status, pored ličnih karakteristika, zavisi od statusa koji pojedinac ima u drugim grupama. Više se pažnje posvećuje idejama koje iznosi osoba sa višim (u diskusionalnoj ili drugoj grupi), nego pojedinac sa nižim hijerarhijskim statusom. Diskusija je otvorenija među jednakim po statusu.

Poslednja karakteristika, po kojoj razlikujemo ovu grupu od ostalih, jeste sam rukovodilac, koji je od značaja za produktivnost i uspešnost grupe. On je, pored ostalog, zadužen za određivanje članova grupe koji će učestvovati u donošenju odluka. Takođe je odgovoran za organizovanje demokratske atmosfere, gdje će obezbijediti da mišljenje manjine dođe do izražaja u toku rješavanja problema.

Mek Gregor (američki psiholog) navodi 11 karakteristika diskusionalne grupe koja uspešno ostvaruje svoje zadatke:

- neformalna i neusiljena atmosfera u grupi;
- dovoljno diskusije, ali usmjerene na zadatke i u čijem rješavanju učestvuju svi članovi;

- zadatak o kome članovi rješavaju je jasan i prihvaćen od članova kao važan; o njemu se slobodno diskutuje sve dok ne bude formulisan, tako da se svi članovi osjećaju obaveznim da u njegovom rješavanju učestvuju;
- svako sluša sve grupe, niko se ne ismejava, svaka idea može da se bez straha iznese;
- neslaganje postoji i ono se ne zataškava, ali i ne prenaglašava; razlozi se pažljivo razmatraju, nastoji se da se suprotnosti preovladavaju ne namećući pritom ničije mišljenje;
- većina odluka donosi se saglasnošću svih, glasanje se svodi na minimum, prosta većina ne može biti glavna osnova rada grupe;
- kritika je česta, otvorena i za onoga na koga je upravljena podnošljiva; nema ličnih naknada, ni otvorenih, ni skrivenih;
- članovi grupe slobodno izražavaju svoja osjećanja i svoje ideje i o problemima i o radu grupe;
- kad je odluka donjeta, postavljaju se razni zadaci o njenom izvršenju i ti zadaci prihvataju;
- rukovodilac grupe ne teži da vlada njom niti da se grupi nepotrebno i neopravdano suprotstavlja; nema borbe za moć i nema nastojanja da se drugi kontrolišu, nije važno ko koga kontroliše nego kako se posao obavlja;
- grupa i članovi grupe su uvjereni u vrijednost onoga što rade i zainteresovani da se dođe do najboljeg rješenja problema koji se razmatra.

Vještačke male grupe

Grupe namjerno formirane, po pravilu, od osoba koje obično prije nisu bili zajedno, jesu *vještačke male grupe*. Cilj takvih grupa jeste da putem neposrednog i otvorenog kontakta među članovima grupe i na osnovu iskustva koje tako stiču o sebi i drugima, promjene svoje ponašanje i učine ga boljim i cjelishodnijim. Izmislili su ih psiholozi koji su ih često nazivali grupama personalnih odnosa. Važno je navesti kako je Džudi Gahagen razlikovala vještačke male grupe:

- T-grupe,
- Susretne grupe i

- Psihoterapeutske grupe.

T-grupe imaju za cilj da poprave saradnju sa drugim članovima, da sarađuju u disusijama i da nauče učesnike da uspješnije rukovode drugima. Čini ih 10 do 20 osoba, koji zajednički prisustvuju i učestvuju na sastancima.

Kod susretnih grupa, za razliku od T-grupa, postoji insistiranje na izražavanju emocija, pa će se tako, prema rukovodiocima, učesnici kroz vrisak, smijeh, plač, osloboditi štetnih stavova prema sebi, osjećanja krivice i slično.

Psihoterapeutske grupe čini desetak članova, sa terapeutom (klinički psiholog ili psihijatar) kao rukovodiocem. U te grupe se uključuju osobe sa psihičkim smetnjama. Cilj takvih grupa jeste poboljšanje stanja poremećenih osoba. U ovakvim grupama, članovi se okupe, govore o sebi, odnosima sa drugima, pa reaguju price jedni drugih. Iznoseći slobodno vlastite emocije, oživljavajući događaje iz prošlosti, oslobađajući se individualnih strahova i kompleksa.

Za navedene vrste malih grupa karakteristično je prema Argajlu (1969):

- (1) Da se članovi tih grupa nalaze u vještačkim, namjerno izazvanih i za njih neuobičajenim situacijama;
- (2) Da je glavni sadržaj aktivnosti tih grupa saopštavanje i diskusija o doživljajima, ponašanju i problemima članova grupe;
- (3) Da postoji saopštavanje o sebi, ispovjedanje i otvoreno iznošenje vlastitih stanja, a posebno u psihoterapeutskim grupama, kakvo se u redovnom životu inače ne praktikuje;
- (4) Da se javljaju i posebni oblici interakcije koji nisu uobičajeni, ili se obično bar tako otvoreno ne manifestuju i ne priznaju; to su otvoreni sukobi među članovima, jasno izraženi otpori prema rukovodiocu ili identifikovanje sa njim, javljanje klika i podgrupa sa posebnim težnjama;
- (5) Da postoji i specifična motivacija članova: želja da se usvoje poželjniji oblici ponašanja, steknu određene pozitivne osobine, otklone teškoće i lične smetnje;

- (6) Da se efekak ne postiže direktnim uputstvima i poukama stručnjaka nego putem grupne interakcije koja omogućava bolje raumijevanje tuđeg ponašanja i bolji uvid u vlastitu ličnost i ponašanje.⁸

Druge vrste malih grupa

Pored pomenutih vrsta malih grupa, postoje i posebne kategorije grupa. Dvije su grupe važne:

- Školsko odjeljenje i
- Vojne jedinice.

Školsko odjeljenje je veoma važan faktor socijalizacije. Bitan je za razumijevanje djetetovog aktuelnog ponašanja. N. Havelka je dao važnu analizu funkcionisanja školskog odjeljenja: Šta učenici misle i osjećaju, kako doživljavaju sebe i svoju okolinu, kako gledaju na svoje potrebe i svoje mogućnosti, o čemu maštaju, šta ih čini radosnim i zabrinutim, uveliko zavisi od onoga što se zbiva u odjeljenju, šta zaista rade na časovima, odmorima, raznim sukobima.

Pojava vodstva

Grupe, bilo da su manje ili veće, postoje u svim društvima, a samim tim u svakoj grupi se izdvaja jedna osoba ili više njih koje imaju uticaja na ostale članove grupe. Takav uticaj je poznat kao vodstvo. U grupama uvijek postoji neko ko dominira, organizuje i na neki način upravlja grupom i taj status glavnog među ostalima dobija kada se grupa organizuje, na samom početku, ili kasnije tokom njenog formiranja. U svim struktuiranim grupama postoje tzv. vođe, ali ih možemo sresti i u nekim od nestruktuiranih grupa npr. u socijalnim pokretima ili svim vrstama masa. Međutim, u grupama kao što su publika ili mnoštvo ne može se govoriti o postojanju vođa.⁹

⁸ Rot Nikola, *Psihologija grupa*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Srbije, Beograd, 2008, str.74

⁹ Ibid, str. 76

Mnoge nauke su istraživale pojam vođstva i vođe, kao jedne pojave koja je poznata kroz istoriju na svim mogućim poljima počev od umjetnosti, preko politike do tehnike. Govori se o vođi kao nekom ko to može postati namjerno i trajno na osnovu djelatnosti grupe, ili se može javiti nenamjerno i imati posredan uticaj na razvijanje grupe i njenih djelatnosti.

Definicija vođe

Kao što postoje razne vrste grupa, tako postoje i razne vrste vođa čije karakteristike zavise od toga na čelu kojih grupa se nalaze i kakva je njihova primarna funkcija, pored te što upravljaju grupom i ljudima koji se unutar nje nalaze. Drugačiji položaj ima vođa u prijateljskoj grupi od poslovne, različit je smisao vođstva u maloj grupi za razliku od velike, složene grupe. Ranije se o vođama govorilo kao i o velikim misiocima, umjetnicima, naučnicima. Ako bi sve ove položaje i funkcije spojili radi izrade neke univerzalne definicije, tada se o vođama može govoriti kao o pojedincima koji su značajno uticali na druge ljude sa kojima su bili u posrednom ili neposrednom kontaktu.

Mnogi su pokušali definisati vođu u raznim grupama, kao i navesti njegove funkcije, tako Džib navodi sedam defincija i sedam pristupa pojma vođa:

- Prvi od pristupa vezan je za specifičan položaj u strukturi grupe gdje je vođa osoba koja ima dominantan položaj u grupi zbog moći i uticaja koji posjeduje i pomoću kojih utiče na druge članove. Takvo određenje je nepotpuno i usko, jer isključuje postojanje neformalnog vođe kao ni kakav je zapravo njegov uticaj.
- Druge određenje vođu vidi kao centralnu figure za članove grupe. Ovakvo određenje Džib je preuzeo iz Redlove psihoanalitičke koncepcije, gdje on kaže da se članovi grupe identifikuju sa vođom i on predstvalja za njih neki ideal. Međutim, identifikacija i emocionalna povezanost nije i ne može biti zastupljena u svakoj grupi.
- Treća vrsta definiše vođu kao nekog ko je najvoljenija i najčešće birana osoba u grupi. Takva definicija je neodređena i za mnoge grupe neistinita. Takođe, netačna je postavka da je vođa uvijek omiljena osoba članovima grupe.

- Najčešće definisanje vođe jeste četvrto, gdje se vođom navodi osoba koja utiče na druge članove grupe. Kao takva, odgovara najširem definisanju vođe. Ovakav vođa je prisutan u svim grupama, gdje je moguće uspostaviti uopšte vođstvo.
- Peta definicija vođe je ona koju sam Džib prihvata, a govori o tome da se pojam vođe često ograničava samo na pojedinca, člana grupe čiji se uticaj dobrovoljno prihvata. On govori o tome da se treba napraviti razlika između vođe i starešina, odnosno glavara. Vođom smatra samo onu osobu koja je u mogućnosti da svoj uticaj održava.
- Šesta definicija je ona koja vidi vođu kao osobu koja utiče na grupu u cjelini, na sintalitet grupe. Vođa je taj koji utiče na sintalitet grupe, pa se samim tim povećava i njena efikasnost.
- Posljednja vrsta definicije koju navodi Džib je sedma, odnosno operaciona definicija, gdje je vođa osoba koja se angažuje u aktivnostima vođe. Problem u ovakvom definisanju je taj što je aktivnosti koje vođa ima mnogo, pa ih tako ne obavlja samo on već i ostali članovi grupe.

Pored ovih sedam navedenih, važno je pomenuti još jedno određenje vođe koje se danas više ne koristi, a nekada je bilo veoma zastupljeno. Takvo određenje vidi vođu kao osobu koja posjeduje određene karakteristike vođe, neke osobine i kvalitete koje nema svako, zato ne može ni svako da bude vođa.

Vrste vođe

Pošto određeni autori smatraju da je vođa osoba čiji je uticaj prihvaćen od grupe i za koje su članovi emotivno povezani, koji znaju koji je cilj grupe i kakva je funkcija njih samih kao vođa, Džib razlikuje vođe od starješina i glavara. Kod njih i članova grupe postoji velika socijalna distanca i ne postoji emotivna povezanost, zato što je starješina kao predstavnik grupe nametnut od strane nekoga, a ne demokratskim putem izabran, odnosno glasanjem kako se u većini slučajeva bira vođa grupe. Takođe, ne možemo ograničiti pojam vođe na to da su oni dobrovoljno prihvaćeni već imamo i formalne vođe u formalnim grupama. Tako npr. vojne rukovodiocice na čelu vojnih jedinica moramo smatrati vođama. Oni se mogu razlikovati po tome na koji način su stekli položaj vođe ili ko ih je imenovao, postavio na to mjesto.

Samim tim imamo formalne i neformalne vođe. Formalne vođe su na tu poziciju došli tako što su izabrani ili postavljeni od strane nekog na osmovu organizacije grupe i njenih pravila o postavljanju određene osobe za vođu. Riječ formalan može nas nekada zbuniti pa da pomislimo da su oni tu samo da bi mjesto bilo popunjeno, međutim to znači nešto sasvim drugo, a to je da su oni stvarni rukovodioci grupe. Formalne vođe se mogu javiti samo u formalnim grupama, dok se neformalne javljaju i u neformalnim i formalnim, u slučaju kada formalin vođa ne ispunjava svoje obaveze. Takođe, neformalne vođe mogu postojati i kada formalne vođe obavljaju svoj posao kako treba i njihova uloga je da pružaju podršku formalnim vođama, kako bi oni što uspješnije obavili svoj posao.

Takođe, važno je razlikovati vođstvo u malim grupama i u organizacijama. U malim grupama ne postoje formalne vođe, dok u organizaciji uvijek postoji veći broj vođa zato što postoji hijerarhija koja je zadužena za razlikovanje vođa po stepenu moći.

Postoji još kategorija i razlika po kojima se mogu razvrstati vođe. Prema načinu na koji su stekli položaj vođe, imamo postavljene, izabrane i u grupi iznikle vođe. Jedna od veoma značajnih razlika jeste prema sredstvima kojima vođe osiguravaju svoj uticaj i prema odnosu koji imaju prema članovima grupe kojom rukovode. Kada se uključe takvi kriterijumi u razlikovanje vođa, razlikuju se: demokratske i autokratske vođe.

Pitanje potrebe vođstva

Postoje uslovi zbog kojih se javljaju vođe, neke od njih navodi Kreč kao autor¹⁰ i njegovi saradnici. Više ih je, a neki od njih su:

- Kada se broj članova grupe povećava potrebna je osoba koja će koordinisati grupom i tako se stvara potreba za vođom. Ako je grupa nekada bila mala, pa se naprasno broj članova povećao, a samim tim i njihove obaveze kao i aktivnosti, potrebno je više vođa koji će biti zaduženi za određen posao i broj ljudi koji su uključeni u rad, primjer za to su organizacije. Takav odnos koji je uspostavljen između članova i ostatka grupe je najčešće hijerarhijski.

¹⁰ Kreč D., Kračild R., Balak I., *Pojedinac u društvu*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Srbije, Beograd, 1972., str.56

- Drugi uslov je postojanje poteškoća u funkcionisanju grupe, kao i mogućnost raspadanja iste. U takvoj situaciji mora se odrediti vođa grupe, ukoliko nije postojao, a ako jeste povećaće se njegova uloga i moć koju ima nad ostatkom grupe.
- Još jedna situacija kada je vođa neophodan jeste kada je rad grupe neuspješan. Ako je vođa postojao i ranije u toj grupi, predlaže se njegovo smjenjivanje jer ne obavlja dobro svoj posao.

Pored Kreča postoje mnogi drugi autori koji naglašavaju potrebu postojanja vođe i vođstva u grupama. Kac i Kan naglašavaju važnost vođe u strukturanim grupama odnosno organizacijama navodeći četiri razloga zbog kojih treba da postoje isti, a to su:

- Smatraju da su propisi o organizovanju organizacija nepotpuni i da je često potrebno još mnogo aktivnosti i zalaganja kako bi organizacije što bolje funkcionisale. Takođe, smatraju da se ne treba striktno držati propisa jer oni nekada mogu spriječiti napredovanje i ostvarivanje cilja grupe, odnosno organizacije.
- Drugi razlog je to što svaka organizacija djeluje u nekim uslovima koji se mijenjaju i koje je nemoguće predvidjeti, a mora se raditi u skladu sa njima. Ako se takve promjene ne isprate organizacije mogu biti ugrožene, kao i njihov opstanak.
- Treći razlog koji navode Kac i Kan za postojanje vođe jeste interna dinamika organizacije. Kako se promjene dešavaju i neminovne su, potrebno je da se i sama organizacija prilagođava tim promjenama i razvija u skladu sa njima. Zato je potreban čovjek koji će uputiti na sve te promjene i izvesti organizaciju na pravi put.
- Četvrti razlog je raznovrsnost i promjenljivost potreba, interesovanja i motiva članova organizacije. Boraveći u nekoj organizaciji ljudi se mijenjaju, stiču nova iskustva, a takođe dolaze novi članovi sa svojim načinom rada i mišljenja. Takođe, život tih ljudi se mijenja i van organizacije, koji dodatno utiče na mijenjanje rada u organizacijama. Potrebno je uskladiti sve te promjene, a za tako nešto je potreban čovjek koji na efikasne načine predvodi takvu organizaciju.

Teorije o vodstvu

Postoji mnogo teorija o vođstvu i tome kakve karakteristike treba da posjeduje, kako treba da se ophodi i na koji način može uticati najuspješnije na ostatak grupe. Jedan od onih koji su prvi govorili o značaju vođstva jeste filozof Karlajl koji navodi da su vođe pojedinci koji posjeduju svojstva koja ih ističu od ostatka ljudi, tj. članova grupe i koji su na neki način predodređeni da budu na čelu jedne grupe. Ko posjeduje sposobnost za vođstvo postaje vođa u svakoj sredini u kojoj se nađe. Potrebno je da vođa i vođstvo budu uspješni, kako bi grupa funkcionisala.

Često se smatra da su te crte ličnosti koje su potrebne da bi neko bio vođa urođene. Neki autori navode i da se sposobnosti mogu steći tokom života, ali da je potrebno da se čovjek rodi sa određenim kvalitetima potrebni za vođstvo.

Dva argumenta, koja se najčešće navode kao objašnjene za to da su potrebne određene crte ličnosti kako bi neko bio vođu su: postoje pojedinci koji imaju predispozicije da postanu vođe, a to zavisi od porijekla, obrazovanja, ugleda i uticaja roditelja, a kao drugi argument navodi se pojedinci koji se kao vođe nameću u svim situacijama i sredinama.

Istraživanja su međutim osporila postojanje tih posebnih crta ličnosti koje su potrebne kako bi neko bio vođa, pa se javila teorija o tome kako je bitna situacija u kojoj se nalazi grupa, pred kakvim izazovima se nalazi i kako reaguje na njih. Upravo od toga koliko neko uspješno odgovara na zadatke i koliko je spreman da radi pod pritiskom ili u novim uslovima, zavisi da li je spreman i može li biti vođa. Neko ko se dobro prilagođava situaciji može biti vođa.

Danas su najzasupljenije interakcione teorije, koje su ujedinile crte ličnosti, njihove interakcije sa situacijama i kako pojedinci u istim reaguju. Ko će biti i ostati vođa zavisi od crta ličnosti i situacije u kojoj se nalazi grupa. Da bi bio vođa potrebno je da ima određene karakteristike koje ga čine uspješnim i samim tim da se dobro snalazi u izazovima koji se pred njega stavljaju.

Postoji i specijalna teorija koja se zove transakciona teorija. Nju zastupa Holender i ona se ne razlikuje mnogo od interakcione teorije, samo ističe faktor uzajamnog odnosa između vođe i članova. On smatra da je vođstvo uzajamni odnos, odnosno uticaj gdje vođa utiče na članove grupe, ali i oni na njega. Naravno da je njegov uticaj mnogo veći i jači, ali kako bi grupa bila

efikasnija potrebno je da vođa osluškuje potrebe i želje ostalih članova. Vođa je tu da vodi računa o interesima članova, kao i da ih zastupa.

Ličnost i situacija kao determinante vođstva

Potruga za crtama ličnosti vođe

Na hiljade istraživača bavilo se traženjem crte ličnosti koju određeni pojedinci posjeduju i koja im pomaže da budu dobre vođe. Da bi što prije došli do tih crta ličnosti, pristupilo se raznim postupcima od kojih su najpoznatija dva. Prvi se sastojao od testova ličnosti i drugih instrumenata koji su trebali da dođu do određene crte ličnosti. Smatralo se da kada uporede testove ličnosti vođa grupa i ostalih članova biti vidljiva neka razlika. Drugi postupak je eksperimentalne prirode, poznat kao “grupna diskusija bez vođe” ili LGD postupak. Sastojao se u tome da se grupi od 4 do 10 članova postavi određeni zadatak i prati se kako ga izvršavaju. Ljudi se pritom ne poznaju i nisu obaviješteni kakav vid eksperimenta je ovo, pa tako i ne znaju da treba da vode diskusiju. Tu se najbolje može vidjeti ko je spreman da bude vođa i koje su njegove karakteristike. Neki autori smatraju da je to preotimanje vođstva i da osoba koja u jednoj grupi postane vođa, postaće i u drugim.

Na osnovu velikih istraživanja, zaključeno je da se određene crte ličnosti češće srijeću kod vođa nego kod ostalih članova grupe. Takođe, razlika između njih nije ogromna i smatra se da određeni ljudi takođe tokom života mogu izgraditi kod sebe određene osobine koje su potrebne kako bi bili vođe.

Takođe, mnogi autori tvrde da je veoma jaka korelacija između zauzimanja položaja vođe i načina ponašanja, posebno ponašanja koja su vidljiva kada grupa ima određen problem ili zadatak koji treba da riješi. Jasno je da vođe grupa treba najviše da doprinose ispunjavanju zadatka grupe, ali mora oslušivati i misli ostalih članova. U diskusionim grupama inicijativnost se postiže u izlaganju ideja i kada je neko dobar vođa to će se vidjeti jer će više puta tražiti riječ u odnosu na druge ljude.

Situacione varijable

Mnogobrojna istraživanja ipak nisu pokazala da postoje određene crte ličnosti koje su potrebne da bi neko bio vođa. Umjesto crta ličnosti, kao važna determinanta za postojanje vođe jesu situacioni faktori. Iz toga su se razvile i situacione teorije koje su suprotne teorijama o rođenom vođi i koncepciji o crtama ličnosti. To znači, da vođu ne određuju crte ličnosti već situacije u kojima se grupa nalazi i u kojoj djeluje. Na osnovu toga zaključeno je da svaki član grupe može biti vođa ako dobro iskoristi situaciju koja je povoljna za njegovo vođstvo. Kada se neko već nađe na mjestu vođe on će se ponašati kao što treba, preuzeti inicijativu, postavljati zadatke ostalim članovima i posmatrati njihovo rješavanje. Ako u jednoj grupi trenutni vođa ne obavlja svoje dužnosti kako treba, na njegovo mjesto će doći najistaknutiji član grupe jer se ne smije dopustiti da čitava grupa ispašta zbog loše organizacije i rada jedne osobe.

Jedan od glavnih zadataka istraživača bio je da utvrde koji od situacionih faktora imaju odlučujući značaj za nastajanje i ponašanje vođe. Zauzimanje položaja vođe je jedan od tih zadataka. Mnogi ljudi mogu doći u situaciju da budu vođe grupe i kada se nalaze na toj poziciji preuzimaju odgovornost za grupu i njen uspjeh. Dužni su da mijenjaju svoje ponašanje kako bi što efikasnije uticali na grupu, ali i grupa utiče na njih. Te promjene su upravo znak da određena osoba posjeduje neke osobine karakteristične za vođe i tu dolazi do porasta samopouzdanja, dominantnost i mnoge druge osobine. Vrsta grupe je još jedan važan faktor. Jasno je da se grupe različito ponašaju u različitim grupama, pa se tako njihovo ponašanje razlikuje u formalnim i neformalnim grupama. U nekim grupama, kao što su formalne grupe i organizacije, postoje kriterijumi koje neko mora ispuniti kako bi bio vođa i da bi došao na tu poziciju ne postoje određene crte ličnosti koje su mu potrebne, već je važno obrazovanje, stručnost, staž i preporuka. Kada dobije status vođe osoba nastoji da ga zadrži, ali to može samo uz naporan i uspješan rad grupe na čijem se čelu nalazi.¹¹

¹¹ Pennington Donald C., *Osnove socijalne psihologije*, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2008. str. 292

Mnogi drugi faktori su: stepen inteligencije, homogenost grupe, da li su autentični, da li su spremni na izazove i rad pod pritiskom, kohezivnost i uspjehnost grupe. Svaka grupa zahtijeva drugačijeg vođu zbog njene same strukture.

Interakcija situacionih faktora i crta ličnosti

Najčešće se zastupa mišljenje da su za vođstvo važni i situacioni faktori kao i određene crte ličnosti, ali se uz to uvijek akcenat stavlja na situacione varijable. Uz to koliko god situacije bile važne, postoje određene crte ličnosti koje izdvajaju vođe od drugih ljudi. Osobe koje jednom postanu vođe mogu bezbroj puta to postati ponovo u različitim grupama, na različitim zadacima. Međutim, kada se uslovi mijenjaju, posebno kada se poveća broj članova grupe vođa može postati neuspješan.

Svi podaci koji postoje svjedoče o tome da su osobine ličnosti i karakteristike ponašanja veoma važne za vođstvo i postajanje vođe u određenoj grupi. Određene zadatke neki članovi mnogo lakše rješavaju zato što je to njihovo polje interesovanja, a drugi su već bolji za ono za šta se interesuju više.

Ne bi bilo dobro da se ovo tumači kao teorija koja ide u prilog onoj o rođenom vođi, već jednostavno da je vođstvo generalno i da postoje određene osobine koje posjeduje neko ko je uspješan vođa.

Aktivnosti i funkcije rukovođenja

Aktivnosti rukovođenja

Mnogi autori su vršili istraživanja o tome da li postoje posebne crte ličnosti koje ljudi treba da posjeduju kako bi bili vođe. Međutim, iz toga je proisteklo novo mišljenje i stav kako je ustvari veoma važan način ponašanja ljudi koji žele ili su već vođe. Od sredine XX vijeka se više vodi računa o tome na koji način vođe završavaju određene poslove, kako rukovode grupom nego kakve su njihove crte ličnosti. U želji da se utvrde postupci kojima se služe vođe kako bi efikasno izvršile zadatke pristupilo se mnogim načinima istraživanja, a dva su se izdvojila kao najefikasnija. Prvi postupak je zahtijevao od članova grupe i samih vođa da opišu šta sve vođe rade, na koji način i kako reaguju u određenim situacijama. Takav postupak

je ličio najviše na intervju. Drugi postupak se zasnivao na sistematskom neposrednom posmatranju ponašanja članova grupe, sa posebnim akcentom na ponašanje vođa tih grupa.

Pošto je neposredno posmatranje članova grupe i vođa postalo jedna od glavnih tehnika u proučavanju aktivnosti vođa, Karter je došao do zaključka da postoje dvije oblasti u kojima se aktivnosti vođe razlikuju od aktivnosti ostalih članova grupe i to su:

- Dijagnoze situacija i njihova interpretacija kako bi se dobio uvid u stanje
- Davanje informacija o tome šta i kako da se uradi, kao i aktivnosti koje zahtijeva situacija

Hemfil je jedan od autora koji su zapazili osam aktivnosti koje vođe obavljaju, a ne članovi grupe i to su: inicijacija, interakcija sačlanstvom, integracija, reprezentacija, organizacija, dominacija, komunikacija, rekognicija i produkcija. Takođe, Kreč sa saradnicima razlikuje osam osnovnih i šest dodatnih aktivnosti i nazivaju ih funkcijama vođe. Osm osnovnih aktivnosti koje vođa mora da obavlja su: vođa kao izvršilac, kao planer, stvaralac politike, stručnjak, predstavnik grupe, kontrolor odnosa, onaj koji nagrađuje i kažnjava i na kraju, vođa kao arbitar i posrednik. Dodatnih šest aktivnosti koje vođa može sam da preuzme ili mu ih često nametne grupa su: vođa kao primjer, kao simbol grupe, kao supstitut za ličnu odgovornost, kao ideolog, kao očinska figura i vođa kao žrtveni jarac.

Dvije osnovne funkcije rukovođenja

Dvije osnovne funkcije rukovođenja su: ostvarivanje ciljeva grupe i izvršavanje zadataka radi ostvarenja ciljeva jeste prva funkcija, dok je druga održanje grupe i njeno funkcionisanje. Grupa i nastaje zato da bi se ostvario cilj ljudi koji su njeni članovi. Kako bi postigla određene ciljeve koje je zacrtala, grupa mora dobro funkcionisati, a to najviše zavisi od toga kako se njeni članovi ponašaju i ophode jedni prema drugima. Svi članovi svojim ponašanjem doprinose ili odmažu razvijanju grupe u kojoj se nalaze.

Načini rukovođenja: demokratsko i autokratsko rukovođenje

Jasno je da vođe imaju veliki uticaj na ostale članove grupa, ali na koji način oni ispoljavaju taj uticaj zavisi od njih samih, ali i grupa na čijem su čelu. Jedni naređuju i iskorištavaju svoju moć, drugi se služe motivacijom članova kako bi oni što bolje radili, sve u svemu načini i pristupi su razni. Međutim, kao spoj svih različitih načina rukovođenja došlo se do zaključka koji su mnogi autori prihvatili, a to je da postoje dva osnovna načina rukovođenja i to su: demokratski i autokratski način. Da je to istina, pokazalo je i istraživanje Levina i njegovih saradnika gdje su oni pored ova dva osnovna, dodali i treći način nazvavši ga liberalni način ili zanemareni. Došli su do zaključka kako demokratsko dovodi do vezanosti vođe sa grupu, kao i dobrih odnosa u grupi. Takođe, u oba ova načina produktivnost je jako dobra, ali je pristupa i agresivnost posebno u drugom načinu rukovođenja. Kao što se i ljudi mijenjaju i njihovo ponašanje, mijenjaju se i načini rukovođenja. Nekada se smatralo da je autokratsko rukovođenje bolno po ljude, jer su vođe koristeći se ovim rukovođenjem upotrebljavale silu i moć nad ljudima. Takođe se i drugi način rukovođenja mijenja, pa vođe tako više ne brinu samo o potrebama i interesima članova, već se pristupa glasanju kao jednom demokratskom vidu uključivanja svih u donošenje odluka važnih ne samo za vođu, već i članove grupe.

Literatura:

1. Zvonarević M., *Socijalna psihologija*, Školska knjiga, Zagreb, 1987.
2. Kreč D., Kračfeld R., Balak I., *Pojedinac u društvu*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Srbije, Beograd, 1972.
3. Pennington Donald C., *Osnove socijalne psihologije*, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2008.
4. Rot Nikola, *Osnovi socijalne psihologije*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Srbije, Beograd, 1973.
5. Rot Nikola, *Psihologija grupa*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Srbije, Beograd, 2008.