

*Лечебное дело
Лекции
Модуль 2. Социальная психология*

Лекция №2. Психология групп.

Цель: Познакомить студентов с видами социальных групп: большими и малыми, реальными и условными, формальными и неформальными, группами членства и референтными. Дать представление о социально-психологической организации малой группы; ввести понятия «социальная роль», «социальный статус», «групповая норма», выявить различия между руководителем и лидером. Дать представление об особенностях взаимодействия членов группы и соответствующими типами поведения, познакомить с феноменом группового давления – конформизмом, а также с явлением групповой сплоченности. Дать общее представление о психологическом климате в группе и факторах его составляющих.

План:

1. Понятие и виды социальных групп.
2. Социально-психологическая организация малой группы.
3. Внутригрупповое общение.
4. Социально-психологический климат группы.

1. Существует огромное разнообразие социальных групп. Существует и множество их классификаций. Наиболее распространенными являются следующие классификации:

1. Большие и малые группы
2. Условные и реальные группы
3. Формальные и неформальные
4. «Группы членства» и референтные группы

Две последних представляют собой классификации малых групп. Итак:

Большие группы – это социальные общности с неограниченным числом членов. Примером таких групп могут служить классы, демографические общности, нации, партии. В больших группах формируются культурные ценности, вырабатываются нравы, обычаи, традиции. Социальная связь в больших группах осуществляется средствами массовой коммуникации (печать, радио, телевидение, Интернет). Регуляторами массовых форм поведения выступают СМИ.

Малые группы – это немногочисленное по составу объединение людей с общими интересами, целями и групповыми нормами поведения. Члены такой группы находятся друг с другом в непосредственных личных контактах. Количественный состав малой группы может быть разным: от 2-3 до 30-40 (20-30)

Условные группы – это группы людей, которые объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия, материальное положение и др.). Реальные личности, включенные в такую группу, не имеют прямых контактов и могут ничего не знать друг о друге и даже никогда не встречаться.

Реальные группы – это группы людей, которые существуют реально в определенном пространстве и времени, связанны между собой объективными и межличностными отношениями (наибольшая реальная группа – все человечество; наименьшая – врач и пациент, учитель и ученик и др.)

Формальные группы объединены официальными целями и имеют регламентированную структуру необходимую для достижения этих целей. Примером может служить штат медицинского колледжа, больницы или отделения. Деловые (официальные отношения) отношения между ее членами образуют внешнюю структуру группы.

Неформальные группы не имеют установленной структуры и возникают на основе личных симпатий, близости взглядов, убеждений, интересов. Пример неформальной группы – зрители в театре.

Группа членства рассматривается просто как место пребывания индивида в социуме, далекое от его установок и ценностных ориентаций.

Референтные группы – это группы, нормы и правила которых служат для личности образцом. Высокая степень значимости такой группы для индивида, ее норм и ценностей, влияния группы на его систему установок объясняет стремление индивида сохранить свое членство. Из большого числа групп лишь немногие выступают для человека в качестве референтных.

Все эти группы в той или иной степени организуют человеческое поведение.

2. Основными элементами групповой структуры группы являются: социальный статус, социальная роль, групповая норма. Кроме того, важными составляющими группы являются лидерство и руководство.

Социальный статус – это конкретное место, положение индивида в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии. Один и тот же человек в различных группах (на работе, в семье, среди друзей) может иметь разный статус. Некоторые статусы предписаны человеку с рождения (пол, национальность, фамилия семьи). Другие же определяются тем, что человек осуществил в своей жизни (получение специальности, вступление в брак). Наивысшим статусом в малой группе обладают ее лидер и руководитель.

Социальная роль – это, одобряемый социальными нормами, образец поведения человека, обусловленного его социальным статусом. Роль – это круг функций и видов поведения, которые считаются подходящими для данного члена группы и которые реализуются в определенном социальном контексте.

Поскольку человек исполняет одновременно несколько ролей (в семье, среди друзей), то между ролями могут существовать конфликты. Они связаны с ситуациями, когда нужно одновременно удовлетворять противоречащим требованиям двух или более ролей. Так возникает *ролевой конфликт* (пример из ф-ма «Неотложка»)

Можно выделить *формальные роли*, которые определяются структурой организации (врач, медсестра, санитарка и др.) и *неформальные роли*, которые возникают в процессе взаимодействия людей. Примером могут служить роли типа «душа компании», «козел отпущения», «домашний клоун» и др.

Групповая норма – это некоторое определенное правило, которое выступает регулятором взаимоотношений между членами группы. Нормы, как принятые правила поведения, руководят действиями участников и позволяют применять санкции к тем, чье поведение является неприемлемым для данной группы.

В социальной психологии принято различать понятия *лидера* и *руководителя*. Их различия можно обозначить по нескольким параметрам.

1. Руководитель призван осуществлять регуляцию официальных отношений, в то время как лидер осуществляет регуляцию неформальных отношений.
2. Лидер возникает стихийно, а руководитель назначается или избирается.

3. Лидер, в отличие от руководителя, не обеспечивает всей жизнедеятельности группы и не несет ответственности за достижение ее целей.
4. Руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает более определенной системой санкций, которых нет в руках лидера.
5. Явление лидерства нестабильно и зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное.

Лидер немыслим в одиночку, он выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. Ставят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

В стиле лидерства выделяют как минимум две стороны: содержание решений, предлагаемых лидером группе, и техника (приемы, способы) осуществления этих решений. Традиционно выделяют авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства:

- **авторитарный** (авторитарный) предполагает принятие лидером решения единолично, определяя всю деятельность подчиненных и не давая им возможности проявить инициативу;
 - **демократический** - это такой стиль, при котором лидер вовлекает подчиненных в процесс принятия решения на основе групповой дискуссии, стимулируя их активность и разделяя с ними все полномочия по принятию решений;
 - **попустительский** (либеральный, свободный), при таком стиле предполагается, что лидер избегает какого-либо собственного участия в принятии решений, предоставляя подчиненным полную свободу принимать решения самостоятельно.
- О преимуществах и недостатках каждого стиля поговорим на семинарском занятии.

3. Позиции индивида относительно позиции группы могут существенно отличаться. Если индивид принимает нормы и ценности, формы поведения в группе, то мы говорим о *нормативном поведении*. Такое поведение, демонстрируемое новым членом группы, позволяет ему достаточно легко и быстро вписаться в структуру группы и занять там свое место.

Если член группы сознательно отвергает групповые нормы и ценности, то такое поведение называется *конфликтным*. В этом случае индивид осознает все возможные последствия, вплоть до выхода из группы.

Наконец, встречается вынужденное принятие индивидом норм и ценностей группы под воздействием группового давления. Такое поведение называется зависимым или *конформным*. По мнению специалистов, такое поведение является достаточно распространенным явлением (15-80% случаев). В социальной психологии феномен вынужденного приспособления к мнению группы под угрозой выхода из нее или потери ее расположения, называется *конформностью*.

- Хорошой иллюстрацией конформности могут служить следующие строки:
 «Ученый сверстник Галилея
 был Галилея не глупее,
 Он знал, что вертится Земля
 но у него была семья»

Различают *внешнюю конформность* (когда мнение группы принимается индивидом лишь внешне, сохраняя свою позицию иной) и *внутреннюю* (подлинная конформность), когда индивид меняет свое мнение под воздействием группы и действительно усваивает мнение большинства. Внутренняя конформность и есть результат преодоления конфликта

между собственным мнением и мнением группы, когда индивид предпочитает выбрать мнение группы в ущерб своему собственному.

Отклонение членов группы от установленных в ней стандартов и норм поведения сопровождается применением к отклоняющимся членам группы определенных санкций в виде насмешек, угроз и пр.

- Конформизм – это хорошо или плохо?

«Групповое давление» в группе выполняет следующие функции: а) помогает группе достичь цели, б) помогает группе сохранить себя как целое, в) помогает членам группы выработать «реальность для соотнесения с ней своих личных мнений, г) помогает членам группы определить свое отношение к социальному окружению, что обеспечивает адаптацию в социуме.

Положительное значение конформизма состоит в том, что он выступает механизмом сплочения людей, человеческого общества и механизмом передачи социального наследства, культуры, традиций, социальных образцов поведения, установок.

Нонконформизм – опровержение человеком мнения большинства, протест подчинения, кажущаяся независимость личности от мнения большинства.

Противоположностью конформизму и нонконформизму является *самоопределение* – избирательное отношение человека к влияниям собственной группы, которые принимаются или отторгаются в зависимости от того, соответствуют ли они убеждениям человека.

Важной составляющей любой малой группы является *феномен «групповой сплоченности»*. К.Левин определяет групповую сплоченность как «тотальное поле сил, формирующее у участников чувство принадлежности к группе и желания в ней оставаться». Большинство исследователей придерживаются мнения, что основой групповой сплоченности является эмоциональная сторона межличностных отношений в группе, т.е. эмоциональная привлекательность, система симпатий и антипатий. В отечественной психологии придерживаются той точки зрения, что большее сплочивание группы основано на все большем включении индивидов в процесс совместной деятельности, а не на основе увеличения эмоциональной привлекательности.

В медицине широко используется лечение людей в группе и существует много разновидностей групповой терапии. Но только в групповой психотерапии основным инструментом терапевтического воздействия выступает вся группа пациентов и те динамические процессы, которые происходят при функционировании группы. Групповая терапия особенно показана больным с невротическими состояниями. Она поможет пациенту разрешить как индивидуальные проблемы, так и межличностные.

4. Для характеристики деятельности группы и обстановки в ней часто используют понятия «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат».

Социально-психологический климат – это состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной группы. Это своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального: установок, отношений, настроений, чувств и мнений членов группы.

- Рассмотрим факторы социально-психологического климата.

Социально-психологический климат группы включает в себя две группы факторов: факторы макросреды и факторы микросреды.

Факторы макросреды. Макросреда представляет собой большое социальное пространство, широкое окружение, в котором находится и осуществляет свою деятельность организация. К макросреде относятся уровень материального и духовного производства и

культуры общества в целом, общественно-экономическое устройство страны. Она характеризуется и определенным общественным сознанием, отражающим социальное бытие. Таким образом, члены каждой социальной группы являются представителями своей эпохи, того или иного исторического периода развития общества. В качестве существенных факторов макросреды выделяются партнерские отношения с другими организациями и потребителями.

Факторы микросреды. Микросреда предприятия или учреждения – это «поле» повседневной деятельности людей, конкретные материальные и духовные условия деятельности. Условия повседневной жизнедеятельности формируют мироощущение и умонастроение членов первичной трудовой группы, ее социально-психологический климат. К факторам микросреды относятся, в первую очередь, *факторы материальной среды*. Это характер выполняемых трудовых операций, состояние оборудования, организация труда (сменность, ритмичность, степень взаимозаменяемости, уровень самостоятельности группы), санитарно-гигиенические условия (температура, влажность, освещенность, шум, вибрация). Рациональная организация трудового процесса с учетом возможностей человеческого организма, обеспечение нормальных условий работы и отдыха людей воздействуют позитивно на психическое состояние каждого работника и группы в целом.

Организационные проблемы, неритмичность труда и другие факторы негативно сказываются на климате группы.

Другой составляющей факторов микросреды являются *воздействия*, представляющие собой *групповые явления и процессы*. В частности, характер официальных организационных связей между ее членами, закрепленных в формальной структуре организаций.

Выделяют следующие варианты этой структуры:

- совместно-индивидуальная деятельность: каждый член группы делает свою часть общего задания независимо от других;
- совместно-последовательная деятельность: общая задача выполняется последовательно каждым членом группы;
- совместно-взаимодействующая деятельность: задача решается при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена группы со всеми другими ее членами (например, хирургическая бригада).

Кроме того, к факторам микросреды относится *неофициальная организационная структура*: товарищество, сотрудничество, взаимопомощь и взаимоуважение или недоброжелательные отношения, конфликты.

Немаловажную роль играет *характер руководства*, который проявляется в том или ином стиле взаимодействия между непосредственным руководителем первичной трудовой группы и ее членами. Демократический стиль, общность ценностей и норм благотворно влияют на групповой климат. Имеют большое значение *психологические особенности членов группы* и эффект их сочетания. Психологическая совместимость членов группы является фактором, в значительной степени обуславливающим ее климат.

Основными задачами любого лечебно-профилактического учреждения являются прием пациента на каком-либо этапе его заболевания, осуществление в отношении него определенных лечебно-диагностических мероприятий. Психологический климат, созданный в данном учреждении, должен помогать и упрощать решение возложенных на него задач. На всем протяжении времени, пока пациент находится в стенах лечебного учреждения, он должен ощущать, что все происходящее с ним и с другими пациентами подчинено одной цели – скорейшей диагностике и максимально эффективному лечению. В таком случае какие-либо неувязки, задержки в его собственных лечебно-диагностических манипуляциях, будут восприняты пациентом исключительно как крайняя необходимость и не вызовут

негативных эмоций. Более того, пациент может ощущать свою значимость, если будет знать, что его обследование отложено в интересах другого, более тяжелого пациента и, вовремя проведенное, оно спасло человеку жизнь.