

PSIOHLOGIJA SKUPIN

Skupine so za posam. izredno pomembno življenjsko okolje, saj večino življenja preživimo v skupinah, ki na nas močno vplivajo in nam nalagajo specifične oblike soc.interakcij.

Ljudje v skupinah :

- zadovoljujemo lastne socialne potrebe (po druženju, varnosti, ljubezni...) in eksistenčne potrebe. Take potrebe zadovoljujemo v PRIMARNIH SKUPINAH, za katere je značilen trajen medsebojen odnos.
- zadovoljujemo kulturno specifične potrebe in interese (načrte, delovne naloge, potrebe po zabavi), kar se dogaja v SEKUNDARNIH SKUPINAH.
- ustvarjamo male socialne mikro svetove, kjer dobijo naše želje nek smisel. To so REFERENČNE SKUPINE s katerimi se identificiramo, identif. se z njihovim vrednostnim sistemom. Soc. skupine predstavljajo obliko soc. kontekstov, v katerih potekajo soc .inter. med ljudmi in soc. vplivi na posam.. Praviloma smo vključeni v več skupin in vsaka ima zadolžitve in pričakovanja.

Definicija soc. skupine po GERGENU:

- skupina je dva ali več ljudi, ki so v medsebojni interakciji, gre za odnos "face to face"; za člane je značilen vsaj en skupen cilj

Soc. skupine so takšne soc. enote, ki so skupen in enoten okvir soc. vpliva na posam. in interakcij med njimi. To so pari, družine...Skupinska struktura pomeni organizacija odnosa med posam. v skupini, ki potekajo po nekih določenih pravilih. Sk. strukt. se razlikuje po tem kako formalna je. Skupina nima ene same strukture.

1* EMOCIONALNO-AFEKTIVNA STRUKTURA; to je strukt., ki je posledica soc.-emoc. potreb člana skupine in načina njihovega zadovoljevanja. V relativno trajnih skupinah se med posam. razvije mreža naklonjenosti, simpatij, antipatij...Obstaja več metod za merjenje strukt.-emoc. odnosov v skupini. Znana je Morenova SOCIOMETRIČNA metoda. Gre predvsem za dva kriterija izbora :

- sodelovanje pri skupinskih aktivnostih skupine
- sodelovanje pri zadovoljevanju dol.soc.-emoc. potreb

El. efektivne strukture so DIADNI ODNOSI med člani. Med dvema osebama obstajajo tri vrste odnosov:

- vzajemno pozitivni odnos - relativno stabilni
- vzajemno negativni odnos - relativno stabilni
- neusklajen odnos (pozitivno/negativni) - nestabilni

2* KOMUNIKACIJSKA STRUKTURA; tu so nosilni el. lahko položaj posam. ali posam. sami. Kom. strukt. se lahko v skupini vzpostavi spontano ali je vanjo postavljena od zunaj. V formalnih skupinah so pravila komuniciranja vnaprej določena, v neform. sk. pa spontano. Pri analizi kom.struk. si pomagamo z diagrami kom. mrež. LEAVITT je razlikoval štiri vrste mrež :

- KROŽNA KOMUNIKACIJSKA MREŽA: vsak član komunicira s sosednjimi člani
- VERIŽNA KOM. MREŽA: člani, ki imajo osrednjo pozicijo neposredno komunicirajo z dvema najbližjima, ostali samo z enim
- MREŽA IPSILON; centralni član komu. neposredno s tremi člani, ostali samo z enim
- MREŽA S SREDIŠČNO TOČKO; en član je v centru in kom. z ostalimi, ostali člani ne kom. med seboj, ampak samo s centrom

Tem tipom sta GUETZKOV&SIMON dodala še :

3* MREŽA POPOLNE POVEZANOSTI - komuniciranje vsak z vsakim - raziskovalci so predvsem preučevali vpliv kom. mreže na organizacijo v skupini. Hierarhično organizirani skupini ustreza centralizirana kom. struktura. Taka mreža je uspešna pri enostavnih dejavnostih, pri zahtevnejših pa ni, ker potrebujemo večjo izmenjavo inf..Odločitve prepustijo eni CENTRALNI osebi.

Pri kom. strkt. govorimo tudi o smereh in vsebini kom..Smeri kom. sta vertikalna in horizontalna. Vertikalna poteka od centra do članov sk. in obratno; ter se po vsebini nanaša na naloge in cilje skupine. Horizontalna pa poteka med člani skupine z istim statusom in enakimi soc.-emoc. potrebami.

Struktura moči

V skupini srečamo več vrst moči, moč poplačila, kaznovanja, referenčne moči, inf.moči. Struktura ima tudi različne izvore:

1. izvira iz potrebe po učinkovitosti skupine
1. osebnih karakteristik nekaterih članov sk. (dominantnosti)
2. razlik med člani v skupini (izobrazba, status)

Struktura vlog

Socialna vloga je enota def- in nedefiniranih pravil in pričakovanj, kaj naj počnejo posam. v skupini. Vloge so določene OBJEKTIVNO (gleda na naloge in cilje skupine) in INTERSUBJEKTIVNO (glede na medsebojno pripisovanje dolžnosti in pravil).

Socialne vloge in posameznik

Vloga je dinamičen odnos med posam. in skupino. Prek vlog posam. izraža sebe. Nikoli ni popolne skladnosti med vlogami, zato pride do konflikta med vlogami in v vlogah - medtem, kar posam. igra navzven in kaj ob tem sam doživlja. Vsaka vloga ima svojo proti-vlogo ==) KOMPLEMENTIRANE VLOGE(mož - žena, učitelj-učenec...).Soc. vloge se med seboj razlikujejo po vsebini, stopnji formalnosti, soc.moči, zahtevnosti, odgovornosti...

Konflikt vlog

Nesoglasje v definiciji vlog, ki jih drug drugemu pripisujemo in tudi sami sebi, je temeljni vzrok konfliktov v skupini. Konflikti pa so pogoj za oblikovanje soc. strukture skupine. Povezanost posam. z določenimi vlogami, daje posam. neke vrste identiteto z vlogo. Identiteta v vlogi predstavlja posam. predstave o sebi v neki vlogi, ta pa je osebno specifična.

- konflikt med različnimi vlogami - razl. vloge posam. so si v konfliktu
- konflikt vloge - razlike med skupinskim in osebnim tolmačenjem vloge

Identiteta v vlogah pri istem posam. sest.nek OSEBNI SOC.SVET POSAM., kar je osnova za posam. podobo o sebi.

Psihologija vodenja

V vsaki soc.sit. so vloge nekaterih posam. pomembnejše in njihov vpliv je večji. Ti posam. vodijo in usmerjajo obnašanje drugih. VODJA je običajno oseba, ki v največji meri vpliva na aktivnosti dol.sk., pripadniki pa sledijo navodilom in ukazom vodje.

GIBB navaja več definicij :

- 4* vodja je dominantna oseba glede na moč in vpliv
- 5* vodja predstavlja centralno osebo skupine
- 6* v. je oseba z najbolj pozitivnim socimetričnim statusom
- 7* v. je oseba, ki ima največji vpliv na druge
- 8* v. je oseba, katere vpliv skupina prostovoljno sprejema

vodja - neformalna avtoriteta

poglavar - formalna avtoriteta

Tri naloge vodje : *PSIHOLOŠKA - gre za zahteve, želje, ki jih člani postavijo vodji, gre za potrebe, ki jih člani zadovoljujejo prek vodje. Te psih. funkcije so:

=vodja kot psihološka opora skupini

=vodja kot nosilec odgovornosti za delovanje skupine

= v primeru neuspeha krivdo prenesejo na vodjo

*SOCIALNA - organizacija življenja v skupini

=vodja kot organizator

=razsodnik v sporih

=predstavnik skupine navzven

=kot kadrovnik, ki razdeljuje vloge članom skupine

=kot informator

*STROKOVNA .

=vodja kot koordinator aktivnosti

=vodja planer

=vodja kot strokovnjak

Raziskave so pokazale psihosocialne lastnosti vodij :

-samozavest, izgrajena samopodoba

-stabilna struktura osebnosti

-senzibilnost in empatija

-komunikativnost

-dominantnost

-inteligentnost in strokovnost

CARTWRIGHT&ZANDER ugotovita, da je lastnost vodje odvisna od funkcije, ki jo vodja ima. Na izvajanje vodenja vplivajo tudi okoliščine in značaj skupine. Najbolj pogosto je razlikovanje med:

- *odnosno naravnanimi voditelji* - skrbijo za ohranjanje skladnih medsebojnih odnosov

- *k nalogam usmerjeni* - skrbijo za opravljanje nalog, ki si jih je zastavila skupina

SITUACIJSKI PRISTOP: na situacijo vodenja vpliva velikost skupine in prisotnost kompetentnega člana, ki lahko prevzame mesto vodenja. Da neka oseba prevzame mesto vodenja mora skupina :

- zaznati, da je uspeh mogoč

- člani skupine morajo ta uspeh visoko ceniti

- naloga zahteva koordinacijo in komunikacijo v skupini

- neuspeh skupine, da bi se ohranila

- velika razlika med člani

skupina izbere vodjo, ki bo uspešen in bodo dobički enakomerno razporejeni med člani.

Demokratski in avtokratski način vodenja

Treba je razlikovati med: - vodjo kot osebo - vodilni položaj je mesto v skupini, ki omogoča maksimalen vpliv in kontrolo nad skupino

- vodenje kot odnos - stopnja soc. vpliva na druge

Vodenje je vidik organiziranja skupine, ki se spreminjajo s časom in okoliščinami. Znane raziskave LEWINA, ki je skušal ugotoviti, kako različni načini vodenja vplivajo na skupino. Preverjal je tri načine vodenja : avtokratski, demokratski in tretji način

Avtokratski način vodenja je direkten, strog odnos, skupina je najbolj učinkovita; vodja sam planira aktivnosti, določa naloge ==) člani reagirajo pasivno...

Demokratski način je najpogostejša soc. klima. Vodja planira aktivnosti skupine ob sodelovanju vseh članov ==) člani so motivirani za sodelovanje

Tretji način, ko vodja prepušča članom, da se znajdejo sami ==) učinek skupine je manjši, člani so nezadovoljni

FIEDLER deli skupine na : - k cilju usmerjene (delovne)

- socialne (vrstniške, družine)

- umetne (terapijske, eksperimentalne)

Drugi kriterij delitve pa je : - interaktivne (medsebojno močno povezani člani)
- koeksistirajoče (drug ob drugem opravljajo svoje naloge)
- kontraeksistirajoče (člani, ki so si nasproti in dosežajo konsenz)

Fiedler ugotavlja, da vodja, ki je uspešen v eni skupini, ni nujno uspešen tudi v drugi.

Psihološki procesi v skupini

Poleg neposrednih soc. vplivov skupin na člane, obstajajo tudi bolj posredni in pogosti nezavedni vplivi :
npr.: polarizacija mnenj, stališč, ocen, skupinsko odločanje in reševanje problema.

Skupinska polarizacija - skupine poudarjajo mnenja, stališča svojih članov, druge pa potisnejo v ozadje ==> to daje vtis skupinskega mišljenja. Heterogenost začetnih mnenj poveča polarizacijo v skupini, če pa po razpravi ne dosežejo konsenza, se polarizacija zmanjša. Polarizacija je bolj prisotna v neformalnih kot v formalnih skupinah.

Skupinsko reševanje problemov in odločanje - skupinsko reševanje problemov povečuje uspešnost skupine, ko pa gre za reševanje težkih nalog, pa uspešnost pada. Prisotnost drugih oseb izzove napake.

Uspešnost reševanja neke naloge je odvisna od : - zahtevnosti naloge

- človekovih potencialov
- konkurenjske strukture skupine
- motivacije

BALES je ugotovil, da je nevarnost za negativne, prehitre odločitve, če :

- je skupina sestavljena iz odprtih, aktivnih članov
- je skupina sestavljena iz prijaznih, družbenih članov
- so člani zainteresirani za sodelovanje

JANIS pravi, da skupinsko mišljenje škodi racionalnem odločanju.

SOCIALNA KLIMA V SKUPINI

Skupina je stabilna in oblikovana tedaj, ko je v njej določena pozitivna soc. klima, občutek povezanosti članov, ko postane privlačna za svoje člane. Skupine se med seboj razlikujejo po tem, kako tesno se člani počutijo povezani. Objektivni kazalci socialne klime so pasivnost ali aktivnost članov, prisotnost ali odsotnost konfliktov, oblikovanje koalicij. Subjektivni kazalci : občutek pripadnosti, solidarnosti.

KOHEZIVNOST SKUPINE

Soc. klima je močno odvisna od kohezivnosti skupine. S tem pojmom s ukvarja FESTINGER, ki pravi, da kohezivnost označuje celoto psiholoških sil, ki delujejo na posameznike, da ostanejo v skupini. Po Festingerju na kohezivnost vplivata privlačnost skupine in identifikacija članov s cilji skupine. Bolj, ko je skupina privlačna za svoje člane in bolj ko člani skupine uspevajo skupinske cilje pretvoriti v svoje lastne ==> večja je kohezivnost skupine...

HOGG pravi, da ima to opraviti z osebno in socialno privlačnostjo. V večjih, formalnih skupinah gre predvsem za soc. privlačnost. Soc. privlačnost ima dva polja :

- pozitivna čustva do članov lastne skupine
- distanca do članov druge skupine

Socialni konflikti

Socialni procesi v skupini lahko pripeljejo do konfliktov; če le-ti niso močni, jih je skupina predelala in povečala lastno kohezivnost, če pa so močni, lahko ogrozijo kohezivnost skupine in takrat govorimo o KONFLIKTNI SKUPINI ali O KRIZI SKUPINE.

KONFLIKT je nasprotje med člani skupine, neskladnost...Ločimo :

- destruktivni konflikt* - imajo škodljive posledice za skupino in ogrožajo njen obstoj
- *konstruktivni konflikt* - vzbujajo razvoj skupine

Konflikti v skupini in med skupinami

Ljudje v skupinah hitreje zaidejo v konflikt s pripadniki drugih skupin in so hitreje pripravljeni na agresivna dejanja, kot če delujejo sami.

SHERIF ugotavlja kateri dejavniki vplivajo na agresivno vedenje : socialne norme, cilji skupin, situacijske strategije.. Za pojav med-skupinskih konfliktov je pomembna situacija, v kateri se nahajajo obe skupini in skupinski cilji. Če situacija predstavlja tekmovalnost gre za pozitivne predsodke do lastne in negativne do tuje. Če situacija predstavlja med-skupinsko sodelovanje, gre za odnos sodelovanja. Po Sherifu medskupinski konflikt poveča notranjo povezanost s člani skupine.

Socialna primerjava med skupinami

Soc. konflikt med skupinami velikokrat pripelje do negativne soc.identitete.

BROWN razlikuje tri strategije izboljšanja soc. identitete prizadetih članov :

- *individualistična* - zapuščanje skupine
 - *kolektivna* - meri na spremembo družbenega položaja
 - *kognitivna* - je na voljo takrat, kadar so možnosti za spremembo družbenega ravnotežja
- RELATIVNA DEPRIVACIJA je razkol med tem, kar nekdo ima in za kar se čuti upravičenega

Psihologija med skupinskih odnosov in procesov

S tem mislimo na vedenjske oblike. Tajfel pravi, da moramo razlikovati med :

- individualnim vedenjem
- medosebnim vedenjem
- med skupinskim vedenjem

Socialna kategorizacija posam. je specifična oblika soc. vmeščanja posam., ki poudari njegovo pripadnost določeni skupini. Tajfel je ugotovil, da so ljudje v skupinah bolj pozorni na razlike med skupinami kot na tisto, kar je za skupino specifično ==) med skupinske razlike tvorimo v med skupinskih primerjavah ==) dejavnik homogenizacije skupin in s tem skupinske kohezivnosti.

Teorija socialne idetitete

Po tej teoriji posam. podpira pozitivne ocene lastne skupine v primerjavi z drugimi zato, ker to ustreza njegovi samopodobi. Soc.identiteto gradimo na osnovi primerjave med različnimi soc. kategorijami. Ta teorija pravi, da pridemo do pozitivne samopodobe le skozi razlike, z vzpostavljanjem pozitivnih razlik, kjer sebe in svojo skupino cenimo bolj pozitivno kot druge. Običajno najvišje vrednotimo emocionalno najbližje skupine (primarne, referenčne).

SAMOKATEGORIZACIJA SUBJEKTA je interakcijski proces, ki se razvija v inter. posa. s skupino