

Различия адаптации индивида в больших и малых группах

Большие группы [2] могут быть реальными, образующими социальную общность, включающую значительное число людей, существующую в общем пространстве и времени. К таким группам относится трудовой коллектив предприятия, где сотрудники могут не находиться в непосредственной взаимосвязи друг с другом, но при этом подчиняться одним и тем же руководителям, придерживаться общих для всех правил поведения, внутреннего распорядка и т.п.

Большие группы могут быть условными, выделяемыми и объединяемыми на основе некоторых признаков – половых, национальных, возрастных, имущественных и др. Люди, включенные в большую группу могут никогда не встречаться друг с другом, но на основе выделенного признака, иметь общие социальные и психологические характеристики.

Изучение больших групп позволяет в результате выделения их общих свойств вырабатывать научно обоснованную стратегию и тактику работы с ними.

Малые группы – это всегда контактные общности, связанные реальными взаимодействиями входящих в них лиц и реальными взаимоотношениями между ними [2].

Эти группы могут быть официальными, т.е. иметь юридически фиксированные права и обязанности, нормативно закрепленную структуру, назначенное или избранное руководство.

Выделяют также и неофициальные группы, не имеющие юридически фиксированного статуса, но характеризующиеся сложившейся системой межличностных отношений (дружбы, симпатии, взаимопонимания, доверия и т.п.). Они могут выступать как изолированные общности, объединившиеся на основе общности интереса и могут складываться и оказываться достаточно устойчивыми внутри официальных групп.

Официальная группа, сохраняя все свои характеристики, может обладать всеми качествами неформальной группы.

Таким образом, границы между официальными и неофициальными группами условны и относительны.

Важнейшей основой классификации групп является степень или уровень их развития.

Разнообразна структура больших групп, в которые входят малые [12]:

Социальные классы;

Различные этнические группы;

Профессиональные группы;

Возрастные группы (в качестве группы могут быть рассмотрены, например, молодежь, женщины, пожилые люди и др.).

Существует несколько достаточно формальных признаков структуры группы [21]:

- структура предпочтений,
- структура коммуникаций,
- структура власти.

1.2 Влияние группы на индивидуума

Немов Р.С. отмечает, что «человек как личность есть продукт, результат многочисленных остаточных групповых влияний, что почти все (за исключением генетически и физиологически обусловленных особенностей) в его психологии и поведении складывается и закрепляется под влиянием участия в деятельности различных социальных групп» (16, с.483). Каждая из значимых (референтных) групп вносит положительный или отрицательный вклад в психологию и поведение личности.

Немов Р.С. выделяет основные факты, свидетельствующие о положительном или отрицательном влиянии группы на индивидуума.

Положительное влияние группы на формирование и развитие личности состоит в следующем [16]:

1. В группе индивидуум встречается с людьми, которые являются для него источником духовной культуры.

2. Отношения между людьми, складывающиеся в группах, несут в себе позитивные социальные нормы и ценностные ориентации, которые усваиваются личностью, включенной в систему групповых взаимоотношений.

3. Группа является таким местом, где индивидуум отбатывает свои коммуникативные умения и навыки.

4. От участников группы индивидуум получает информацию, позволяющую ему правильно воспринимать и оценивать себя, сохранять и укреплять все положительное в своей личности, избавляться от отрицательного и недостатков.

5. Группа снабжает индивидуума системой положительных эмоциональных подкреплений, необходимых для его развития.

Только постоянное общение человека с более развитыми, чем он сам, личностями, обладающими ценными знаниями, умениями и навыками, обеспечивает ему возможность приобщения к соответствующим духовным ценностям. Почти у каждого человека есть чему научиться у других людей, и практически в каждой группе он встречается других людей.

Через прямое общение и личные контакты в группах люди передают свой жизненный опыт. Чем больше разнообразных групп, тем больше у него возможности для развития, приобретения разнообразных человеческих качеств. В особенности это касается высшей духовной культуры, которая передается от человека к человеку только в результате обучения и воспитания, через прямое межличностное групповое общение.

Однако возникает вопрос: почему люди в организациях объединяются в группы, а не работают каждый сам по себе? С теоретической точки зрения этот вопрос касается того, как работа групп отличается от работы индивидуумов, с практической - является ли работа в группах более эффективной, чем индивидуальная? В основном, решение вопроса о том, какая форма работы, групповая или индивидуальная является более эффективной, зависит как от самой выполняемой работы, так и от ряда личностных и ситуационных факторов.

Общественная помощь. Группа может влиять на индивидуума различными способами. Например, одним своим присутствием группа может иногда изменить производительность человека. Этот процесс называется общественной помощью. При этом во всех случаях, за одним главным исключением, присутствие посторонних увеличивает производительность. При этом вовсе не обязательно должен присутствовать элемент состязательности между участниками. Исключение же возникает тогда, когда выполняемая работа является не - или малознакомой. Присутствие других людей подстегивает производительность только в тех случаях, когда предмет хорошо изучен. Это происходит потому, что в окружении других людей у человека возникает беспокойство по поводу того, как будет воспринята его работа [29].

Сдерживание участия и усилия. Группы могут оказывать воздействие противоположное по характеру общественной помощи. К примеру, они могут вносить сильный дисбаланс в пропорциональность вклада в общую работу. В группе, состоящей из нескольких человек, одни могут вносить гораздо больший вклад, чем другие, которые будут просто присутствовать. Однако люди, которые больше всех работают, не всегда являются самыми эффективными работниками, и такое дифференцирование нагрузок может вызвать проблемы в функционировании группы. Этот феномен называется общественное бездельничанье (social loafing). Получается что, когда люди работают в группах, в которых индивидуальные вклады не могут быть оценены, они работают менее усердно, чем работали бы индивидуально. Это явление было впервые показано Рингманом (Ringmann, 1926). Он нашел, что когда размер группы увеличивается, производительность каждого из ее участников, наоборот, снижается. В увеличивающихся группах люди перестают чувствовать связь между своими личными усилиями и ответной реакцией организации, и многие начинают становиться «вольными всадниками» [29].

Разрешение проблем. Другой вопрос заключается в том, является ли группа лучшим генератором идей, чем отдельные люди. Не ко всем в группе одинаково прислушиваются, и мнение некоторых людей может преобладать над мнением остальных. Но, с другой стороны, у членов группы существует тенденция взвешивать все мнения по мере их возникновения, а этот процесс может привести к свободному потоку идей [29].

С другой стороны мы знаем, что иногда идея, высказанная кем-то, может дать толчок созданию вашей собственной идеи. Задача здесь заключается в том, чтобы преодолеть враждебность к спонтанности (доминирование нескольких человек, раннюю критику) и увеличить возможности для творчества. Одна из таких процедур получила название «мозговая атака» (brainstorming). Ее смысл состоит в том, что создается такая атмосфера, при которой высказываемые идеи не критикуются, и каждый может использовать идею другого для стимуляции своего собственного мышления. Любая оценка идей откладывается до тех пор, пока процесс их выработки не будет окончен.

Широкое распространение получила система создания малых групп для решения насущных проблем компаний. Такие группы получили название «кружки качества», в которые объединяются работники одной области, регулярно встречающиеся и решающие все проблемы, относящиеся к этой области.

Поляризация идей. Последний изученный вид воздействия организаций на своих членов известен под названием «поляризация идей». После принятия участия в групповом обсуждении, люди занимают, как правило, более крайние позиции, чем перед началом дискуссии [29].

Для этого правила существует ряд объяснений. Если перед началом дискуссии большинство ее участников склонялось к тому, чтобы поддержать какую-то идею, то во время дискуссии будет выдвинуто гораздо больше аргументов в пользу этой идеи, что, однако не означает, что существует действительно больше аргументов «за», нежели «против».

Последствия этого понятны. При таком положении вещей остается возможность для того что:

- 1) важные моменты, касающиеся принятия решения не будут рассмотрены,
- 2) дискуссия будет повторять ошибочные предварительные мнения и позиции,
- 3) результаты дискуссии будут гораздо худшего качества, чем они могли бы быть.

Воздействие малой группы на человека

| Позитивное | Негативное |
|--|--|
| • Отношения, складывающиеся в группе, приучают человека выполнять существующие <u>социальные нормы</u> , формируют <u>ценностные ориентации</u> , усваиваемые личностью • В группе человек совершенствует свои <u>коммуникативные умения</u> • От членов группы человек получает информацию, позволяющую ему правильно воспринимать и оценивать себя | • Цели группы достигаются за счет <u>ущемления интересов</u> отдельных ее членов в ущерб интересам всего общества, т. е. имеет место <u>групповой эгоизм</u> • Воздействие, которое группа оказывает обычно на одаренных творческих личностей: их оригинальные идеи отвергались большинством потому, что были непонятны, а сами неординарные личности сдерживались, подавлялись в своем развитии, преследовались |

Малой группой называют небольшое число людей, которые хорошо знают друг друга и постоянно взаимодействуют. Примеры: спортивная команда, школьный класс, нуклеарная семья, молодежная тусовка, производственная бригада (32).

Большие социальные группы: национальности, религии, классы (в смысле слои общества – средний класс, рабочий класс).

Положительное влияние группы на человека:

- Удовлетворяется потребность человека в общении, он встречается с людьми
- Обмен информацией происходит, а полученная информация помогает расширить кругозор, оценить происходящее, проанализировать, сохранить положительные качества и избавиться от недостатков
- Человек устанавливает отношения с людьми в группе
- Человек может практиковать коммуникативные навыки
- Группа дает человеку положительные эмоции
- В группе человек чувствует себя любимым, нужным, принимаемым, он идентифицирует себя с ней
- Группа является маленьким «макетом» общества, где человек может применить свои навыки, умения, знания, проявить свои качества
- Человек перенимает образы поведения, которые могут быть очень полезны в жизни
- Человек получает жизненный опыт за счет живого общения
- Практика речи

Отрицательное влияние группы на человека:

- Человек зависит от группы
- В группе идет борьба за лидерство
- В группе средний человек проявляет более низкий уровень интеллекта
- В группе человек идет на поводу у группы, проявляет себя как доверчивого и наивного
- Человек теряет свою личность и обезличивается в группе
- Человек проявляется конформизм
- Группа может осуществлять отрицательное влияние на личность, заставляя идти его против правовых и социальных норм