

Причины нарушения межличностных отношений в коллективе

Выполнила студентка 346 группы
Медико-профилактического факультета
Заикина Дарья Геннадьевна

Межличностные отношения в коллективе и группе

Основные понятия и термины

Межличностные

отношения определяют положение человека в группе, коллективе. От того, как они складываются, зависит эмоциональное благополучие, удовлетворенность или неудовлетворенность человека пребыванием в данной общности. От них зависит сплоченность группы, коллектива, способность решать поставленные задачи.

Конфликт– это противоречие, возникающее между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни.

Коллектив – это группа людей, объединенных едиными целями, подчиненными целям общества.

Малая группа – относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных целями и задачами.

Что же такое коллектив

- А.Г. Ковалев отмечает, что коллектив – это высшая форма социальной организации, основанная на идейной общности и отношениях товарищеского сотрудничества и взаимопомощи его членов.
- В.Н. Машков считает, что коллектив – это официально организованная группа, объединение людей, занятых каким-либо общественно-полезным трудом.

Коллектив (от лат. collectifions – собирательный) – группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития.

Основные признаки коллектива

- Объединение людей для достижения единой определенной, социально одобряемой, цели
- Добровольность объединения
- Соответствующая организация совместной деятельности
- Развитые критика, самокритика, сознательная

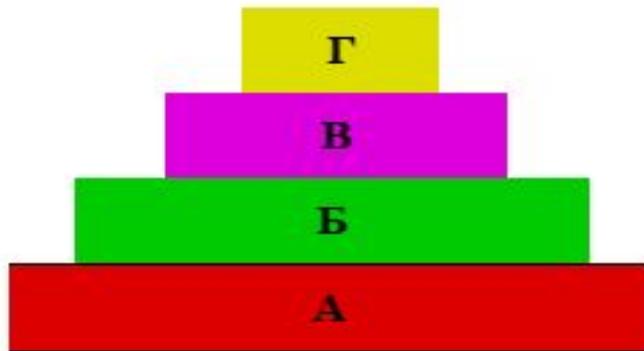
Межличностные отношения – это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющегося в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и

общения.

Межличностные отношения включают:

- Восприятие и понимание людьми друг друга;
- Межличностную привлекательность (притяжение и симпатия);
- Взаимодействие и поведение (в частности, ролевое).

Осуществляя анализ межличностных отношений, необходимо видеть различную психологическую природу этих отношений и понимать, что они образуют различные слои (страты) групповой активности в коллективе, как поверхностные, так и глубинные. Многоуровневая структура межличностных отношений в коллективе может быть представлена следующим образом:



А - основа групповой структуры

Б - первая ядерная страта

В - вторая страта

Г - поверхностный слой межличностных отношений

Нормы групповые (от лат. norma – руководящее начало, точнее предписание, образец) – совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов данной группы, характера их взаимоотношений, взаимодействия и общения.

Нормы можно разделить на две категории:

- а) нормы, которые изначально задает руководитель группы;
- б) нормы, выработанные группой.

В организации групповые нормы могут, классифицированы следующим образом:

- 1) гордость за организацию;
- 2) достижение целей;
- 3) прибыльность;
- 4) коллективный труд;
- 5) планирование;
- 6) контроль;
- 7) профессиональная подготовка кадров;
- 8) нововведения;
- 9) отношения с заказчиком;
- 10) защита честности.

К отрицательным, деструктивным сторонам конфликта, разрушающим межличностные отношения, целостность коллектива, относятся:

- поляризация оценочных суждений партнеров;
- тенденция к расхождению исходных позиций;
- стремление принудить партнера к невыгодному для него решению;
- обострение конфликта;
- отказ от решения исходной проблемы;
- болезненные формы разрешения конфликтной ситуации.

В качестве информационных факторов могут выступать:

- неполные и неточные факты, включая вопросы, связанные с точностью изложения проблемы и истории конфликта;
- слухи: невольная дезинформация;
- преждевременная информация и информация, переданная с опозданием;
- ненадежность экспертов, свидетелей, источников информации или данных, неточность переводов и сообщений средств массовой информации;
- нежелательное обнародование информации, которая может оскорбить ценности одной из сторон, нарушить конфиденциальность и даже оставить неприятные воспоминания;
- интерпретация выражений типа «приблизительно», «существенно», «намеренно», «чрезмерно» и т. п.;
- посторонние факты, спорные вопросы законодательства, правил, порядка действий, стереотипов и т. п. Поведенческие факторы — это различные характеристики поведения, отторгаемые одной из сторон. Чаще других причиной такого отторжения выступают проявления превосходства, агрессивности и эгоизма, а также случаи, когда кто-либо:
 - угрожает личной безопасности (физической, финансовой, эмоциональной и социальной);
 - подрывает самооценку;
 - не оправдывает положительных ожиданий, нарушает обещания;
 - постоянно отвлекает, вызывает стресс, неудобство, дискомфорт, смущение;

Основными причинами конфликтов являются:

- 1) ограниченность ресурсов, подлежащих распределению;
- 2) взаимозависимость заданий, неверное распределение полномочий и ответственности;
- 3) плохие коммуникации;
- 4) различия в целях, ценностях, манере поведения, методах работы;
- 5) психологическая несовместимость;
- 6) разный уровень образования, непрофессиональность;
- 7) низкий уровень исполнительской дисциплины;
- 8) несбывшиеся ожидания;
- 9) неодинаковый вклад в дело;
- 10) плохой морально-психологический климат в коллективе;
- 11) нарушение этических норм (грубость, высокомерие, игнорирование чужого мнения);
- 12) нарушение трудового законодательства.

Методы решения конфликтных ситуаций

- уход от разрешения возникшего противоречия, когда одна из сторон, к которой предъявлено "обвинение", переводит тему разговора в другое русло.
- сглаживание, когда одна из сторон либо оправдывает себя, либо соглашается с претензией, но только в данный момент.
- компромисс.
- неблагоприятный и малопродуктивный исход конфликта, когда никто из участников не принимает во внимание позицию другого.
- принуждение.

Спасибо за
ВНИМАНИЕ

