

Особистість і колектив.
Взаємовідносини між
медичними працівниками.

Закономірності поведінки та діяльності людини в групі вивчає соціальна психологія

Види груп:

-формальна,

-неформальна,

-мала,

-велика,

-умовна ,

-реальна.

Члени групи:

- лідер,
- керівник,
- індивідуаліст,
- колективіст,
- наслідувач,
- пасивний,
- ізольований

Психологічний клімат – відносно стійкий настрій членів групи.

Рефлексія- процес сприймання своєї особистості партнером по спілкуванню.

Стереотипізація- сприйняття,
класифікація та оцінка
особистості партнера на
основі певних уявлень
Ідентифікація – процес
упізнавання тієї якості, на
основі якої партнера по
спілкуванню можна віднести
до певного типу.

Фактори сприятливого мікроклімату:

- Економічна захищеність,
- Психологічна захищеність та сумісність,
- Сумісність за віком, статтю,
- Відсутність конфліктогенних особистостей.

Показники сприятливого мікроклімату:

1. Наявність позитивного формального лідера;
2. Відсутність неформальних лідерів;
3. Високий рівень загальної культури;
4. Високий рівень моральної культури;
5. Високий професійний рівень

Австрійський психолог Зигмунд Фрейд (1856–1939) створив одну з перших концепцій конфліктології — теорію психоаналізу.

Згідно з його теорією, поява і розвиток внутрішньоособистісних конфліктів визначаються зіткненням всередині особистості несвідомих психічних сил, основною з яких є лібідо (сексуальний потяг) та необхідністю вистояти у ворожому індивідові соціальному середовищі.

Карл-Густав Юнг (1875–1961) заснував школу аналітичної психології, висунув концепцію про існування колективного несвідомого, запропонував типологію характерів особистості, що до певної міри пояснювала поведінку особистості в конфлікті.

Згідно з Е. Берном, структура особистості поєднує в собі три компоненти-стани: “дитина” (джерело спонтанних емоцій, прагнень і переживань), “родич” (потяг до стереотипів, забобон, повчання) і “дорослий” (раціональне і ситуативне ставлення до життя).

Конфлікти є корисними тому, що:

- можуть попередити більш серйозні проблеми, які роблять розрядку в колективі, дають змогу уникнути великого насильства,
- створюють можливість розв'язувати проблеми цивілізованим шляхом;

- стимулюють творчість та ініціативу;
- прояснюють позиції та інтереси його учасників тощо.

Конфлікти шкідливі, оскільки нерідко ведуть до безпорядку, нестабільності, насильства, уповільнюють та ускладнюють прийняття рішень.

Структурні елементи конфлікту:
Конфліктна ситуація + Інцидент →
Конфлікт

Конфліктна ситуація — це нагромадження суперечностей, які містять суттєву причину конфлікту.

Інцидент — це збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

Конфлікт — це відкрите протистояння як наслідок взаємовиключних інтересів і позицій.

Складові конфлікту:

I. Конфліктуючі сторони — окремі особистості або групи можуть бути замішані у конфлікті, а інші учасники конфлікту — співчуваючі (з одного або з другого боку), провокатори, примирювачі, консультанти, невинні.

II. Зона розбіжностей — предмет, факт, проблема. Її не завжди легко виявити. Коли люди почнуть конфліктувати, зона розбіжностей розбухає, у ній з'являються нові й нові зони.

III. Уявлення про ситуацію. Кожен з учасників має своє уявлення про конфліктну ситуацію. Конфліктанти бачать справу по-різному — це, власне, і створює ґрунт для їхнього зіткнення.

IV. Мотиви. Чому двоє людей уявляють одне й те саме по-різному? Тут існує багато причин. Вільям Шекспір писав, що кожна людина — цілий світ у мініатюрі, який ніхто ніколи не зможе пізнати й зрозуміти повністю.

v. Дії. Коли в конфліктуючих людей є зона розбіжностей, різні уявлення про ситуацію, яка виникає у зв'язку з існуванням цієї зони, то, природно, ці люди починають поводитися так, що їхні дії заходять у суперечність.

Види конфліктів:

- конфлікти, що оцінюються як небажані — при цьому з'являється захисна позиція особистості;
- конфлікти, що сприймаються людиною, як необхідні — в такому разі людина поводитьсь природніше, адекватно.

За джерелом:

- а) конфлікти, що виникають внаслідок дій об'єктивних факторів соціальної ситуації;

- б) конфлікти, що виникають внаслідок зіткнення потреб, мотивів, поглядів, поведінки.

За значущістю:

- а) конфлікти, важливі лише для окремих працівників;
- б) конфлікти, важливі для окремих індивідів, груп, прошарків населення тощо.

До позитивних функцій конфліктів належать: • конфлікт не дає системі відносин, що склалася, закостеніти, він штовхає її до змін і розвитку, відкриває шлях до інновацій, здатних удосконалити суспільні відносини;

- відіграє інформаційно-пізнавальну роль, у процесі конфлікту учасники краще пізнають один одного;
- конфлікт сприяє структуруванню соціальних груп, групуванню однодумців;
- конфлікт знижує “синдром покірності”, стимулює активність людей;

- конфлікт стимулює розвиток особистості, виховує у людей почуття відповідальності, допомагає їм усвідомлювати свою значущість;

- у процесі виникнення критичних ситуацій виявляються непомітні до того чесноти та недоліки людей за їхніми моральними якостями (принциповість, професіоналізм, стійкість, лідерство);
- розв'язання конфлікту знімає напруження;

До негативних функцій конфліктів належать:

- погіршення мікроклімату в колективі, зниження продуктивності праці, відволікання частини людей для вирішення конфлікту
- неадекватне сприйняття та непорозуміння один з одним конфлікт-них сторін;

- послаблення співробітництва між конфліктними сторонами у процесі конфлікту й після нього;
 - конфронтаційні прояви в стосунках, які спрямовані більше на перемогу, ніж на розв'язання проблеми для обох сторін;
- моральні та матеріальні витрати на вирішення конфлікту

“Концепція Томаса Кіллмена”, в якій подано п’ять основних стратегій людської поведінки в конфліктній ситуації, а саме: уникнення, суперництво, пристосування, компроміс, співробітництво

УНИКНЕННЯ. КОЛИ ЛЮДИНА ІГНОРУЄ
конфліктну ситуацію, удає, що її
не існує, не вживає ніяких заходів
— така стратегія правомірна. Але
буває й так, що невторчання може
призвести до ескалації конфлікту,
оскільки проблема не
вирішується, а інтереси учасників
конфлікту залишаються
незадоволеними. Гасло — “моя
хата скраю”

Суперництво дає змогу домогтися необхідного результату. Сторона конфлікту, що застосовує стиль суперництва, покладається на силу для забезпечення своєї переваги, намагається нав'язати іншим свій варіант вирішення спірних питань. Власна перемога бачиться як поразка суперника. Гасло — “переможців не судять”.

Пристосування. Вчинки можуть демонструвати добру волю й служити позитивною поведінковою моделлю для опонентів. Така стратегія дає змогу зберегти ресурси для сприятливіших моментів.

Компроміс. Пошуки балансу, взаємних поступок, вгамування суперечностей і підкреслення спільності інтересів. Іноді компроміс допомагає прийняти певне рішення. Гасло — “краще синиця в руках, ніж журавель в небі”

Співробітництво. У процесі співробітництва суперечності відверто обговорюються, спільно з іншою стороною наполегливо шукаються шляхи та засоби погодження спірних питань. Гасло — “один розум добре, а два — краще”.

Міжособистісний конфлікт — окремий випадок взаємодії людей у процесі їхнього спілкування та спільної діяльності. Найбільш очевидні вияви міжособистісних конфліктів — через взаємні звинувачення, суперечки, нападки та захист. У кожному міжособистісному конфлікті є два або кілька учасників і певна ситуація їхньої взаємодії.

Міжгруповою взаємодією зазвичай називають взаємодію як між групами людей, так і між окремими представниками цих груп, а також будь-які ситуації, в яких учасники спілкування взаємодіють у міжгруповому вимірі, сприймаючи один одного і себе як членів різних груп.

**Внутрішньогруповий конфлікт –
виникають всередині групи,
зокрема між конкретною особою і
групою**

Внутрішньоособистісний -
виникає на рівні однієї
особистості (наприклад на рівні
безпосередньо викладача або
студента)

Самостійна робота:
Поведінкові реакції.
Запобігання конфліктів у
медичному колективі.

Література

Основна:

1. Вітенко І.С., Дудка Л.М., Зименковська Л.Я. Основи загальної і медичної психології. - К.: Вища школа, 1991.- с50-.
2. В.Ф. Матвеев. Основи медицинской психологии, тики и деонтологии. - М.: Медицина, 1989.- с.68-78.

Додаткова:

1. Вітенко І.С., Дудка Л.М., Зименковська Л.Я. Основи загальної і медичної психології. - К.: Вища школа, 1991.- с.55-72.
2. Матвеев В.Ф. Основи медицинской психологии, тики и деонтологии. - М.: Медицина, 1989.- с.68-71.