

# ΟΜΑΔΑ

Η έννοια «Ομάδα»

Διαμόρφωση των ομάδων

Λειτουργία των ομάδων

ΦΑΙΝΟΜΕΝΑ ΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

Ακαδ. έτος 2019-20

# **ΟΜΑΔΑ: συστατικά στοιχεία**

- **ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΑΤΟΜΩΝ: αμοιβαία**
- **ΑΛΛΗΛΕΞΑΡΤΗΣΗ ΜΕΣΩ ΡΟΛΩΝ π.χ. ο ρόλος του συζύγου και της συζύγου, οι ρόλοι των αδελφών**
- **ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ: σύνολο από ψυχολογικά φαινόμενα που συνθέτουν κάτι περισσότερο και διαφορετικό από το σύνολο των δυαδικών αλληλεπιδράσεων**
- **ΠΟΛΥΠΛΟΚΟΤΗΤΑ ΔΟΜΗΣ (ιεραρχία)**
- **ΣΥΝΕΙΔΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΗΚΕΙΝ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ**

- **ΠΑΡΑΔΟΧΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ ΓΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΜΕΛΟΥΣ ΣΕ ΜΙΑ ΟΜΑΔΑ**
- **ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ**
- **ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝ ΣΤΟΧΩΝ**
- **ΜΟΙΡΑΣΜΑ ΚΟΙΝΩΝ ΑΞΙΩΝ, ΣΤΑΣΕΩΝ**
- **ΤΑΥΤΙΣΗ ΜΕ ΜΕΛΗ / ΜΕ ΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ**
- **ΟΜΟΙΟΓΕΝΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΠΟΥ ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΣΥΜΠΝΟΙΑ, ΣΥΝΟΧΗ (ΥΠΟ ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ)**

# Φάσεις εξέλιξης της ομάδας

Οι ομάδες αποτελούν δυναμικές δομές που μεταβάλλονται συνεχώς ως προς τη σύνθεσή τους μέσα στο χρόνο (στην έρευνα της Οργανωσιακής Ψυχολογίας ή Ψυχολογίας των Οργανισμών/της Εργασίας λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος ).

- Φάση προσανατολισμού
- Φάση σύγκρουσης
- Φάση σύνθεσης
- Φάση απόδοσης
- Στατική φάση

R. B. Caple, (1978). The sequential stages of group development. *Small Group Behavior*, 9, 470-476.

# Θεωρία του Tuckman για την εξέλιξη των ομάδων

- Στάδιο διαμόρφωσης
- Θυελλώδες στάδιο
- Κανονιστικό στάδιο
- Στάδιο απόδοσης
- Στάδιο διακοπής εργασιών

( Tuckman, 1965)

## Μοντέλα εξέλιξης των ομάδων σε στάδια:

- *διαμόρφωσης, «θύελλας», κανονιστικό, απόδοσης & διακοπής εργασιών (Tuckman, 1965)*

- *προσανατολισμού, σύγκρουσης, σύνθεσης, απόδοσης, & στατική (Caple 1978)*

-

Η εξέλιξη της ομάδας σχετίζεται με:

- **1. ΣΚΟΠΟ & ΣΤΟΧΟ/ΟΥΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ**

σαφείς & ασαφείς, με σύμπνοια ως προς το στόχο ή με περιορισμένη σύμπνοια

- **2. ΠΙΕΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

Όσο αυξάνεται η πίεση από το περιβάλλον, τόσο αυξάνεται η συνοχή και μειώνονται οι συγκρούσεις.

### ■ 3. ΑΚΟΥΣΙΑ / ΕΚΟΥΣΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η ακούσια-καταναγκαστική συμμετοχή των μελών συχνά οδηγεί την ομάδα σε φάση σύγκρουσης (ομάδες καταδίκων σε φυλακές, ομάδες νεοσυλλέκτων στο στρατό).

### ■ 4. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΕΛΩΝ

- **Ηλικία:** παιδιά μικρών ηλικιών (στη σχολική περίοδο) για να φτάσουν στη φάση της σύνθεσης χρειάζονται καθοδήγηση από ενήλικο

*Ποικιλία ηλικιών στην ομάδα μπορεί να δημιουργήσει δυσκολίες λόγω διαφορετικών αναγκών και ενδιαφερόντων.*

- **Προσωπικότητα:** καλό είναι να υπάρχουν ομοιομορφίες ως προς την προσωπικότητα στην ομάδα.



# ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

- ΒΑΘΜΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ: ΥΨΗΛΟΣ ≠ ΧΑΜΗΛΟΣ
- ΕΚΟΥΣΙΑ ≠ ΑΚΟΥΣΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ
- ΝΕΑ Ή ΠΑΛΑΙΑ ΟΜΑΔΑ (χρόνος διαμόρφωσης)
- ΑΝΟΙΧΤΕΣ ≠ ΚΛΕΙΣΤΕΣ ΣΕ ΝΕΑ ΜΕΛΗ

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

- Χαμηλός βαθμός οργάνωσης σε νέες ομάδες : διέρχονται τις δύο πρώτες φάσεις και διαλύονται
- Οργανωμένες ανοιχτές ομάδες που δέχονται νέα μέλη: συνήθως βρίσκονται στη φάση της απόδοσης
- Οργανωμένες περιορισμένης ανοικτότητας ομάδες που δέχονται μεμονωμένα μέλη: βρίσκονται στη στατική φάση, δέχονται δύσκολα νέα μέλη και με βάση τους ισχύοντες κανόνες και ρόλους.

# Μοντέλο Ομαδικής Κοινωνικοποίησης

- Αφορά στη διαχρονική μελέτη της ένταξης μεμονωμένων ατόμων σε ομάδες
- Εστιάζει στο πώς τα άτομα αλλάζουν για να ενταχθούν στην ομάδα και πώς τα νέα μέλη είναι φορείς καινοτομιών, εκούσια ή ακούσια.

(Moreland et., al. 1982, 1984, 1993. Levine et al., 1994)

# Διαδικασίες Ομαδικής Κοινωνικοποίησης του ατόμου στην ομάδα

Δυναμική σχέση μεταξύ των μελών της ομάδας:  
παρουσία μελών, διέλευση νέων μελών στην ομάδα,  
όροι δέσμευσης και όροι αλλαγής ρόλων

## ■ 3 βασικές διαδικασίες:

- 1. Αξιολόγηση μέσω σύγκρισης
- 2. Αξιολόγηση και δέσμευση του ατόμου και της ομάδας
- ' - 3. Ασυνέχειες ρόλων στην ομάδα

(Moreland & Levine, 1982, 1984)

# 1. Αξιολόγηση μέσω σύγκρισης:

- Έμφαση σε ανταμοιβές του ατόμου στο χρόνο (παρελθόν-παρόν-μέλλον) από την ομάδα αλλά και σε συνεισφορές του ατόμου στην ομάδα.
- Π.χ. «ισοζύγιο» υποχρεώσεων και ανταμοιβών για τα μέλη της
- Οι αποτυχίες στην εκπλήρωση των προσδοκιών ατόμων και/ή όλης της ομάδας αυξάνουν τον κίνδυνο για την ομάδα και ίσως οδηγούν στην απόρριψη κάποιων μελών της

## 2. Αξιολόγηση και δέσμευση του ατόμου

**και της ομάδας:** συνήθως είναι αμοιβαία και ισορροπημένη σε *γνωστικό & συναισθηματικό επίπεδο*.

Στις ομάδες υπαγωγής, η δέσμευση συνήθως συνεπάγεται επιθυμία για συνέχιση της υπαγωγής στην ομάδα (π.χ. ομάδες συλλόγων, πολιτικές ομάδες κ.ά.).

**Αν το άτομο ή η ομάδα, δυσανάλογα, έχει υψηλότερη δέσμευση:**

- αποκτά μεγαλύτερη ισχύ όποιος έχει μικρότερη δέσμευση
- επέρχεται αστάθεια και ακολουθεί πίεση για εύρεση νέας ισορροπίας.

### 3. Ασυνέχειες των ρόλων μελών στην ομάδα

λόγω της μετάβασης-ασυνέχειας σε διαφορετικούς ρόλους που πραγματοποιούνται είτε απλά-εύκολα ή οδυνηρά μέσω συγκρούσεων (π.χ. όταν μέλος αλλάζει ραγδαία ρόλο από κατώτερο σε ανώτερο επίπεδο –κάθετα- χωρίς την προβλεπόμενη θεσμική αξιολόγηση προκαλούνται συγκρούσεις ή το φαινόμενο της σχετικής αποστέρησης).

#### ΡΟΛΟΙ ΜΕΛΩΝ

- ❑ Μη μέλος (δυνητικά μέλη, πρώην μέλη): **κάποια τελετή μύησης δημοσιοποιεί τις μεταβολές ρόλων**
- ❑ Οιονεί μέλος (περιθωριακά μέλη, νέα μέλη αλλά όχι πλήρη)
- ❑ Πλήρες μέλος (ταύτιση με ομάδα, ευθύνες και προνόμια της ομάδας)

# Ομαδική κοινωνικοποίηση του ατόμου στην ομάδα

**Τελετές Μύησης:** Δημόσιες διαδικασίες που σηματοδοτούν τη μετάβαση των μελών της ομάδας από τον ένα ρόλο στον άλλο, προκαλώντας συχνά δυσάρεστα συναισθήματα ή συναισθήματα αμηχανίας.

- **Αρνητικές τελετές μύησης** συνδέονται με γνωστική ασυμφωνία («τόσα υπέφερα...» ΑΛΛΑ ΚΑΙ «κάποιες πλευρές της ομάδας με δυσαρεστούν»)

**Συνήθως επιφέρουν:**

- αλλαγή στάσης με θετικότερο προσανατολισμό προς την ομάδα (δηλ. ανοχή ή και αποδοχή προς τις αρνητικές πλευρές της)
- θετική αξιολόγηση της ομάδας και μεγαλύτερη δέσμευση.

# «Το παράδοξο» των οδυνηρών τελετών μύησης

- **Γιατί ανέχονται την οδύνη τα άτομα;**
- **Αν δεν μπορούν να την αποφύγουν, γιατί στη συνέχεια δεν αποδεσμεύονται από την ομάδα, δεν αποχωρούν ή δεν τη μισούν;**

**ΕΡΜΗΝΕΙΑ:** Προκύπτει γνωστική ασυμφωνία (Festinger) ανάμεσα στην οδύνη που προκαλείται από τη μια, και την επιθυμία να γίνει μέλος της ομάδας από την άλλη. Προκαλείται ένταση, δυσφορία.

Η ανάγκη για μείωση της έντασης επιφέρει θετική επαναξιολόγηση της ομάδας και μεγαλύτερη δέσμευση του ατόμου στην ομάδα.



# Τελετές μύησης και οι λειτουργίες τους

- **Συμβολικές:** επιτρέπουν την αναγνώριση της ταυτότητας του μέλους (π.χ. η βάπτισμα εντάσσει ως μέλος της Χριστιανικής κοινότητας το νεοφώτιστο βρέφος)
- **Μαθητείας:** εισάγουν το άτομο σε διαδικασίες, σε ρόλους και πρότυπα κανονιστικά (π.χ. δίπλα σε έναν επαγγελματία δικηγόρο η μαθητεία ενός νέου εκπαιδευόμενου νομικού σε δικηγορικό γραφείο)
- **Εκμείωσης της αφοσίωσης** μέσω ευχάριστων εμπειριών (π.χ. ανταλλαγή δώρων, ανταμοιβών που αυξάνουν τη δέσμευση στην ομάδα μέσω θετικών συναισθημάτων).

## Πείραμα των Aronson & Mills (1959)

- Φοιτήτριες θα συμμετείχαν σε ομαδική συζήτηση για θέματα της Ψυχολογίας της Σεξουαλικότητας σε 3 συνθήκες-ομάδες:
- 1<sup>η</sup> ομάδα: με ακραία τελετή μύησης (ανάγνωση χυδαίων εκφράσεων),
- 2<sup>η</sup> ομάδα: με ήπια τελετή (5 λέξεις με σεξουαλικά υπονοούμενα),
- 3<sup>η</sup> ομάδα: χωρίς μύηση (ομάδα ελέγχου).
- Πριν ενταχθούν στην ομάδα, βαθμολόγησαν ένα απόσπασμα πληκτικής συζήτησης για τη σεξουαλικότητα κατώτερων ζώων (όπως αναμενόταν συμφώνησαν ότι ήταν πληκτική).

- Μετά την τελετή μύησης, η πρώτη ομάδα, κατά τη βαθμολόγηση της συζήτησης, αναγνώρισε σε μεγαλύτερο ποσοστό τη συζήτηση ως ενδιαφέρουσα (άλλαξαν στάση).
- Επανάληψη του πειράματος το 1966 με χρήση ηλεκτροσόκ ως μέσο μύησης, είτε φανερά είτε με μια τυχαία, άσχετη αφορμή. Και πάλι η δυσαρέσκεια από το ηλεκτροσόκ ενίσχυσε την αξιολόγηση της ομάδας (Gerard & Mathewson, 1966).

# Φάσεις της ομαδικής κοινωνικοποίησης

- **1.Φάση Διερεύνησης:** τυπική (μέσω συνεντεύξεων-ερωτηματολογίων) και άτυπη. Διαμόρφωση ρόλων και είσοδος στην ομάδα των μελών
- **2.Φάση Κοινωνικοποίησης** -άτυπη, χωρίς σαφή δομή- και τυπική. Συνεπάγεται την αποδοχή των μελών
- **3.Φάση Διατήρησης.** Μεταξύ πλήρων-τακτικών μελών πραγματοποιείται διαπραγμάτευση των ρόλων με ομαδικές διεργασίες.

Αποκλίσεις από τους ρόλους «αναμενόμενες και –μη»  
*π.χ. η αποφοίτηση ενός φοιτητή είναι αναμενόμενη αλλαγή ρόλου.*

*Ωστόσο, η διακοπή σπουδών λόγω εργασίας ενός μεταπτυχ. φοιτητή είναι μη αναμενόμενη αλλαγή*

(Moreland et al., 1982, 1984, 1993)

- **4. Φάση Επανακοινωνικοποίησης.** Το άτομο επανεντάσσεται στην ομάδα.
- Στην περίπτωση της αναμενόμενης απόκλισης, δεν συμβαίνει επανακοινωνικοποίηση. Το άτομο φεύγει αναμενόμενα τις περισσότερες φορές από την ομάδα (π.χ. ένας φοιτητής, συνταξιούχος).
- Αντίθετα στη μη αναμενόμενη απόκλιση αναμένεται επανακοινωνικοποίηση. Εάν είναι επιτυχής, το άτομο αποκτά ξανά την ιδιότητα του μέλους, διαφορετικά περιθωριοποιείται. Η αποχώρηση-απόρριψη του μέλους συχνά συνοδεύεται από τελετουργίες (π.χ. στο στρατό)
- **5. Φάση Ανάμνησης.** Ακολουθεί μετά την αποχώρηση και επενδύεται με θετικά συναισθήματα.

# Ομαδική κοινωνικοποίηση

## ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΕ ΡΟΛΟΥΣ:

Ρόλος (ατομικός)	Επίδοξου μέλους	Νέου μέλους	Πλήρους μέλους	Περιθωριακού μέλους	Πρώην μέλους
Κοινωνικές διαδικασίες	Διερεύνηση	Κοινωνικοποίηση	Διατήρηση	Επανακοινωνικοποίηση	Ανάμνηση
Ομαδικές και ατομικές στρατηγικές	Προκαταρκτική εξέταση, «στρατολόγηση»	Προσαρμογή - ένταξη	Διαπραγματεύση ρόλου	Προσαρμογή και ενσωμάτωση εκ νέου στην ομάδα	Έμφαση στην παράδοση, αναπόληση

**ΧΡΟΝΟΣ: ΕΙΣΟΔΟΣ**

**ΑΠΟΔΟΧΗ**

**ΑΠΟΚΛΙΣΗ**

**ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ**

## Υπόλοιπη εξεταστέα ύλη

- ΠΕΙΘΩ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΑΣΕΩΝ Κεφ. 6, ολόκληρο
- ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΡΡΟΗ Κεφ. 7, σελ. 303- 326.
- ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ Κεφ. 8 σελ. 343-346 και 368-372.
- ΔΙΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ Κεφ. 11 σελ. 495-508.



Σας ευχαριστώ θερμά  
για την ενεργητική συμμετοχή σας !!