

**Исследование взаимоотношений
в малых группах**

Министерство образования Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова
Кафедра социальной и политической психологии

**Исследование взаимоотношений
в малых группах**

Методические указания

Ярославль 2003

ББК Ю 954 я 73
И 85

Составитель: С.А. Трифонова

Исследование взаимоотношений в малых группах: Метод. указания / Сост. С.А. Трифонова; Яросл. гос. ун-т. Ярославль, 2003. 72 с.

Методические указания предназначены для практических занятий студентов-психологов, изучающих спецкурс «Психология взаимоотношений в малой группе» на специализации «Социальная и политическая психология». Сборник предполагает знакомство с методами исследования межличностных отношений и общения в группе, групповой сплоченности и социально-психологического климата в группе, групповой мотивации, особенностей взаимодействия в малой группе, ее активности, уровня развития группы и др., а также освоение этих методов в практике работы с группой/ коллективом.

Знание предложенных приемов и методических процедур необходимо в работе социальных психологов, психологов в организации.

Рецензент – кафедра социальной и политической психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.

© Ярославский государственный университет, 2003

© С.А. Трифонова, 2003

Исследование взаимоотношений в малых группах

Составитель: Трифонова Светлана Алексеевна

Редактор, корректор А.А. Антонова
Компьютерная верстка С.И. Савинской

Подписано в печать 25.09.2003 г. Формат 60x84/16.

Бумага тип. Усл. печ. л. 4,18. Уч.-изд. л. 3,06.

Тираж 50 экз. Заказ .

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Опечатано на ризографе.

Ярославский государственный университет.
150000 Ярославль, ул. Советская, 14.

Введение

Одна из *задач* спецкурса «Психология взаимоотношений в малой группе», для которого составлены данные методические указания, - обучение студентов основным методам социально-психологического исследования процессов, происходящих в малой группе. Спецкурс включает в себя практические занятия с использованием основных методов изучения социально-психологического климата в группе, стиля руководства, стиля общения в совместной деятельности, исследования психологической близости и социальной дистанции между людьми, групповой сплоченности, межличностных отношений.

Место дисциплины в системе социогуманитарного образования. Проблемы групповой психологии занимают особое место в системе психологического знания, т.к. малая группа выступает важнейшим фактором, влияющим на исследования в психологии личности, исследования малой группы постоянно иницируются запросами практики в связи с коллективным характером человеческой деятельности.

Требования к уровню освоения содержания курса. Студент должен: иметь представление о методах исследования социально-психологических процессов в малой группе, взаимоотношений в ней; уметь применять данные методы в практической работе социального психолога; уметь работать с группой, давать общую психологическую характеристику взаимоотношениям в группе.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Разделы или темы дисциплины и виды занятий

№	Раздел или обобщенная тема	Лабор. работы (час.)	Индивидуальная работа, текущий контроль	
			Вид	Часы
1.	Социально-психологический климат коллектива (экспресс-методика А.С. Михалюк и Л.Ю. Шатыло на оценку социально-психологического климата в трудовом коллективе, которая позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. “Цветопись” А.Н. Лутошкина на оценку общей эмоциональной атмосферы коллектива с помощью цветowych символов: включает в себя построение цветоматрицы эмоционального настроения в группе, карту-схему для выявления свойств психологического климата, “климатическое облако” психологической атмосферы). Шкала Ф. Фидлера (адаптация Ю.Л. Ханина)	2	Проведение методик на экспериментальной группе и отчет о полученных результатах	2
2.	Сплоченность группы (индекс групповой сплоченности Сишора для определения степени интеграции группы). Ценностно-ориентационное единство группы (методика ЦОЕ А.В. Петровского, В.В. Шпалинского): измеряет показатель сплоченности на основе уровня развития группы, т.е. уровня совпадения мнений, оценок, установок и позиций по отношению к значимым объектам	1	- “ -	1
3.	Тип личности в организации (опросник Майер - Бригс): построена на юнговской теории типов личности и измеряет различные вариации человеческих установок, интересов, предпочтений и т.д., позволяет увидеть, как это может сказаться на деятельности организации	1		

4.	<p>Диагностика стиля общения в совместной деятельности (методика Т.Е. Аргентовой): позволяет анализировать степень взаимного соответствия используемых партнерами средств и способов общения друг с другом и ситуации взаимодействия; может использоваться в подборе и расстановке кадров, оценке потенциальных возможностей группы и др. Опросник межличностных отношений В. Шутца (адаптация А.А. Рукавишников): направлен на диагностику различных аспектов межличностных отношений в парах и группах, а также на изучение коммуникативных особенностей личности</p>	2	- “ -	2
5.	<p>Методика “Q-сортировка” для изучения представлений испытуемого о себе, определения его “идеального Я” или представлений о том, каким его видят другие на основании анализа 6 тенденций поведения человека в группе: зависимость - независимость, общительность - необщительность, принятие - избегание борьбы. Методика экспресс-диагностики восприятия индивидом группы (модификация Ю.А. Королякова): предполагает выявление 3-х типов восприятия человеком группы - группа как помеха, как средство, как самостоятельная ценность. Внешнегрупповая референтометрия: позволяет определить круг значимых других (референтов) для старшеклассников</p>	2	- “ -	2
6.	<p>Стиль руководства (методика по экспертному оцениванию стиля руководства А.Л. Журавлева): оценка директивного, попустительского и коллегиального стилей руководства коллективом. Проективная методика определения стилевых ориентаций поведения руководителя в конфликтных ситуациях (А.А. Ершов)</p>	2	- “ -	2

7.	Приемы измерения психологической дистанции: шкала социальной дистанции Э. Богардуса; шкала социальной приемлемости Н.В. Бахаревой; шкала психологической близости Д. Фелдса; графические приемы измерения психологической дистанции (эгоцентрическая и социоцентрическая модели психологического пространства). Методика измерения коммуникативной дистанции (А.Н. Андреев, М.О. Мдивани, Ю.Я. Рыжонкин)	2		1
8.	Определение уровня социально-психологического развития группы как коллектива (методика СПСК Р.С. Немова): предназначена для комплексной оценки уровня развития в группе отношений, характерных для коллектива: ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, открытость, организованность, информированность	3	- “ -	2
9.	Социально-психологическая характеристика трудового коллектива (методика А.Я. Галвановского по субъективной оценке успешности групповой работы, по оценке удовлетворенности от принадлежности к группе). Экспертная диагностика взаимодействия и интерактивной согласованности в малых группах (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев). Измерение социально-трудовой активности (тест Ю.П. Платонова)	1	- “ -	1
10.	Анкета для исследования групповой мотивации. Изучение нормативных предпочтений в группе (тест О.И. Комиссаровой)	2		2
11.	Исследование структуры взаимоотношений в группе. Методика на диагностику функционально-ролевых позиций в управленческой команде. Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации	2		1

Рекомендуемая литература

Основная

1. Ковалев С.В. Подготовка старшеклассников к семейной жизни. М., 1991. С. 59 - 60, 61 - 62.
2. Рукавишников А.А. Опросник межличностных отношений. Руководство. Ярославль, 1992.
3. Немов Р.С. Психология. Кн. 3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. М., 1995. С. 382 - 397.
4. Кроник А.А., Кроник Е.А. Психология человеческих отношений. М.; Дубна, 1998.
5. Аргентова Т.Е. Методика диагностики стиля общения // Совместная деятельность: методы исследования и управления. М., 1992.
6. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М., 1972.
7. Ханин Ю.Л. Психология общения в спорте. М., 1980.
8. Вопросы психологии личности. Ульяновск, 1977.
9. Марищук В.Л. и др. Методики психодиагностики в спорте. М., 1984.
10. Платонов Ю.П. Этническая психология. СПб., 2001.
11. Опросник Майер - Бригс для определения типа личности. Типы личности в организации // Приложение к компьютерному варианту. НПЦ "Психодиагностика".
12. Теоретическая и прикладная психология в ЛГУ. Л., 1969.
13. Альманах психологических тестов. М.: Изд-во «КСП», 1995.
14. Кореляков Ю.А. Средства экспресс-диагностики направленности личности в структуре определения уровня ее профессионального развития // Журнал прикладной психологии. 2000. № 5. С. 25 - 32.
15. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М., 1979.
16. Лабораторный практикум по общей и социальной психологии. Чебоксары, 1998.
17. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М., 2001.
18. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности). Минск, 2000.

Дополнительная

1. Коллектив и личность. М., 1985.
2. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М., 1979.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива (Пути и методы изучения). Л., 1981.
4. Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы школьников: Ориентировочное метод. пособие. Курск, 1971.

Тема 1. Межличностные отношения и общение в группе

1.1. Шкала психологической близости

Модифицированная шкала «симпатической дистанции» Д. Фелдса направлена на измерение психологической близости, степень которой различна для разных людей из привычного круга общения человека.

Предложите юношам и девушкам выписать в столбик людей, с которыми они привычно и непреложно общаются в течение последних нескольких месяцев. После того как эта работа будет закончена, предоставьте им возможность оценить психологическую близость с этими людьми по шкале, которая содержит 11 степеней, выражающих ту или иную степень близости оцениваемого человека в порядке ее уменьшения.

1. Он мог бы быть моим лучшим другом.
2. Я не провожу различий между ним и близкими мне людьми.
3. Я мог бы открыть ему свою душу.
4. Я мог бы проводить с ним свое свободное время.
5. Я мог бы провести с ним свой отпуск.
6. Я мог бы пригласить его к себе в гости.
7. Я не стал бы обсуждать с ним важных проблем.
8. Я не доверил бы ему выполнение ответственных заданий.
9. Я уволился бы, если бы мне пришлось работать с ним.
10. Я не выпускал бы его в общество.
11. Я запретил бы ему иметь детей.

Каждое утверждение имеет пять градаций выраженности: «совершенно верно», «пожалуй», «все равно», «не совсем так», «абсолютно неверно».

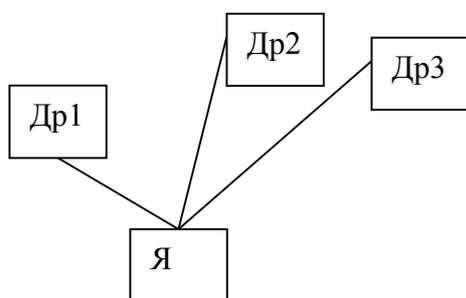
Литература

Ковалев С.В. Подготовка старшеклассника к семейной жизни. М., 1991.

1.2. Графические приемы измерения психологической дистанции

1. *Эгоцентрическая модель.* Испытуемому предлагается отрезок прямой, в одну из крайних точек которого помещается его «Я». Он должен указать на отрезке точку, символически отмеряющую субъективное расстояние от «Я» до другого человека. «Я» субъекта – это организующий и определяющий центр поля его симпатий и антипатий к другим людям.

Это задание выполняется заново для каждого из значимых лиц.
Кто из других *мне* ближе?



2. *Социоцентрическая модель.* Значимые другие во всех возможных сочетаниях по два условно помещаются в конечные точки отрезка прямой, а испытуемому следует найти и обозначить точкой свое место между ними. Затем подсчитывается среднее значение от «Я» до Др1, от «Я» до Др2, от «Я» до Др3, и т.д. В результате все интересующие нас лица могут быть проранжированы по степени психологической близости.

К кому из *других* ближе Я?

Др1 _____ Я _____ Др2
Др1 _____ Я _____ Др3
Др2 _____ Я _____ Др3

3. Понимание психологической близости исходя из идей Б.Ф. Поршнева о феноменах *Мы* и *Они* как исходных формах человеческого общения. Два полюса – *Мы* и *Они* – существуют в тесном единстве. Уменьшение *Мы* понимается как отчуждение, отдаление, возрастание переживания *Он* (*Она*, *Они*). Выраженность этих двух переживаний является непосредственным индикатором психологической близости партнера. На этой шкале нет «Я», но имеются две крайние точки: «Он» - предельное выражение отдаленности, «Мы» - максимальная психологическая близость другого, что переживается субъектом как слияние с другим, т.е. доверительность, открытие влияниям, «общение наедине с собой».

В общении с кем сильнее чувство *Мы*?

Он _____ Др1 _____ Др3 _____ Др2 _____ Мы

Литература

Кроник А.А., Кроник Е.А. Психология человеческих отношений. М.; Дубна, 1998.

1.3. Измерение коммуникативной дистанции (А.Н. Андреев, М.О. Мдивани, Ю.Я. Рыжонкин)

Структура общения может быть представлена тремя ее взаимозависимыми сторонами: коммуникативной, интерактивной и перцептивной. Коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между общающимися индивидами. Обмен информацией можно расчленить на процессы приема и передачи информации. Это позволяет выяснить вклад в общение каждого из партнеров. Предлагаемая методика измерения коммуникативной дистанции анализирует неформальные коммуникации, выясняя, кто из участников общения играет роль коммуникатора и реципиента.

Испытуемому предлагается оценить каждого члена группы как партнера по общению с помощью «техники прямого шкалирования». В качестве тестового материала использованы две точки, расположенные на расстоянии 100 мм одна от другой, расстояние не сообщается и предварительно не градуируется. Испытуемый должен оценить интенсивность общения, проводя линию нужной длины от одной точки до другой. Такой прием дает возможность испытуемому установить

«коммуникативную дистанцию» между собой и партнером, не перекодируя своего отношения в цифры и баллы. Для решения задачи расчленения коммуникативного акта на процессы приема и передачи информации испытуемому предлагалось дать два независимых графических ответа для каждого партнера, в первом случае оценивая коммуникацию с точки зрения коммуникатора, во втором – реципиента.

Инструкция испытуемому

1. В жизни Вам постоянно приходится общаться друг с другом, обмениваясь информацией. При этом каждый из Вас испытывает потребность как высказаться самому, так и выслушать другого. Эти потребности выражены неодинаково, даже по отношению к одному и тому же человеку, тем более к разным людям.

Перед Вами две точки. Представьте себе, что в левой точке находитесь Вы сами, а в правой – Ваш товарищ. Расстояние между точками символизирует дистанцию между Вами. У Вас возникло желание высказать свое мнение, свою точку зрения, оказать информационное влияние на партнера. Насколько Вы хотели бы «подойти», «приблизиться» для этого к нему? Выразите свое желание в виде отрезка определенной длины, проведя линию от себя к нему. Для этого поставьте карандаш (ручку) в левую точку и с удобной для Вас скоростью проведите отрезок прямой линии в сторону точки с указанием фамилии Вашего партнера, считая, что, чем длиннее линия, тем больше Вы заинтересованы в передаче ему информации.

2. Перед Вами те же точки. Представьте себе, что Вы хотели бы выслушать мнение, точку зрения Вашего товарища. Насколько Вы хотели бы «подпустить», «приблизить» его к себе? Выразите самое желание в виде отрезка определенной длины, проводя линию от него к себе. Для этого поставьте карандаш в правую точку с указанием фамилии Вашего партнера и не спеша проведите отрезок прямой линии в сторону точки, обозначенной буквой «я», считая, что, чем длиннее линия, тем больше Вы заинтересованы в получении информации.

Повторите эту процедуру для каждого члена Вашего коллектива.

Регистрируемые переменные для каждого испытуемого

Исходными величинами при расчете персональных, парных и групповых показателей являются: длина линии, проведенной от точки

«я» к точке партнера (L_k), и длина линии, проведенной от точки партнера к точке «я» (L_p). Длина отрезков измеряется в миллиметрах. Подсчитываются следующие показатели:

1. *Субъективная коммуникативная зона:*

$$L_k + L_p - 100.$$

2. *Сдвиг субъективной коммуникативной зоны относительно центра дистанции:*

$$\frac{L_k - L_p}{2}$$

может быть положительным в случае преобладания процессов передачи информации и отрицательным в случае преобладания приема информации.

3. *Средняя субъективная коммуникативная зона:*

$$\frac{\sum(L_k + L_p - 100)}{n - 1},$$

где n – количество членов группы.

4. *Средний сдвиг субъективной коммуникативной зоны:*

$$\frac{\sum_1^n (L_k - L_p) / 2}{n_k - 1}.$$

Регистрируемые переменные для каждой пары коммуникантов

1. *Реальная коммуникативная зона:*

$$L_k + L'_p - 100,$$

где L'_p – длина линии, которую партнер провел от точки, обозначенной фамилией данного испытуемого, к точке «я».

2. *Сдвиг реальной коммуникативной зоны:*

$$\frac{L_k - L'_p}{2}.$$

Регистрируемые параметры для группы

1. Средняя реальная коммуникативная зона в группе:

$$\frac{\sum_1^n (L_k + L'_p) - 100}{n}$$

2. Средний сдвиг реальной коммуникативной зоны в группе:

$$\frac{\sum_1^n (L_k + L'_p - 100) / 2}{n}$$

Интерпретация результатов

Персональный уровень. Каждый испытуемый по отношению к остальным членам группы характеризуется величиной средней субъективной коммуникативной зоны и ее сдвигом относительно центра дистанции. Субъективная коммуникативная зона характеризует уровень информационной активности как субъекта и объекта общения. Она может быть положительной или отрицательной в зависимости от величины показателей. Если субъективная коммуникативная зона характеризует интенсивность информационной активности испытуемого безотносительно того, какую роль он выполняет в процессе общения, то сдвиг субъективной коммуникативной зоны указывает на соотношение процессов приема и передачи информации в информационном взаимодействии. Сдвиг коммуникативной зоны может служить показателем индивидуального коммуникативного баланса или оптимального уровня информационной активности, который предполагает «удовлетворение» потребности как в получении определенного количества новой информации, так и потребности в том, чтобы передавать часть информации другим».

Межперсональный уровень. Величина реальной коммуникативной зоны характеризует степень интенсивности информационной активности двух взаимодействующих партнеров. Высокие значения реальной коммуникативной зоны говорят о том, что один партнер хочет получить от другого информацию, а другой согласен ее дать. Малые значения реальной коммуникативной зоны отражают обратную ситуацию между партнерами, один из которых выступает в роли лидера данного процесса, в другой – в роли ведомого. Степень взаимного принятия этих ролей со стороны участников общения образует структуру зависимости между ними по типу «лидер – ведомый» коммуникативного процесса.

Групповой уровень. Средние групповые значения реальной коммуникативной зоны и ее сдвига позволяют дать характеристику коммуникативных процессов в группе в целом. Если величина средней реальной коммуникативной зоны свидетельствует об уровне информационной активности членов группы, то ее сдвиг позволяет судить о сплоченности. Если преобладают процессы приема информации, это свидетельствует об открытости членов группы для информационных воздействий. Тем не менее, такой группе не хватает лидирующего ядра. В обратном случае наблюдается разобщенность членов группы, влекущая за собой трудности в координации групповой активности. Очевидно, что единство группы должно выразиться в паритетности отношений при высокой интенсивности коммуникационных процессов.

Литература

Лабораторный практикум по общей и социальной психологии / Под общ. ред. В.П. Фоминых. Чебоксары, 1998. С. 153 - 156.

1.4. Методика Т.Е. Аргентовой на диагностику стиля общения

Оптимальное общение – необходимое условие успешности любой совместной деятельности. Особую актуальность данный фактор имеет для тех видов совместной деятельности, которые отличаются высокой степенью взаимосвязанности и взаимозависимости ее участников, а также высокой вероятностью возникновения экстремальных ситуаций. При организации эффективного выполнения совместной деятельности необходимо учитывать такую важную характеристику общения, как стиль общения исполнителей. Стиль влияет на эффективность коммуникативного взаимодействия в группе. Под стилем общения понимается изменяющаяся в зависимости от характера конкретной ситуации и особенностей партнера совокупность коммуникативных способов и приемов взаимодействия. В качестве основного признака выступает степень взаимного соответствия используемых партнерами средств и способов общения друг с другом и ситуации взаимодействия. Стиль общения как социально-психологическое свойство личности проявляется в таких характеристиках, как: пони-

мание партнера и ситуации общения; реагирование на ситуацию общения; воздействие на партнера. На этом основании выделены гибкий, ригидный и промежуточный стили общения соответственно с высокой, низкой и средней степенью адекватности используемых личностью средств и способов общения.

Т.Е. Аргентова выделяет три шкалы, характеризующие степень адекватности стиля общения личности ситуации взаимодействия:

1) *шкала адекватности понимания личностью ситуации общения и взаимодействия* включает показатели степени понимания действий окружающих, сложившихся межличностных отношений, вербальных и невербальных приемов общения, ими используемых;

2) *шкала адекватности реагирования на ситуацию общения* характеризует умение человека регулировать свое эмоциональное состояние, создавать соответствующую ситуации общения психологическую обстановку взаимодействия;

3) *шкала адекватности используемых личностью приемов и способов коммуникативного воздействия психологическим особенностям партнеров, характеру сложившихся с ними отношений и условиям деятельности.*

Процедура опросника занимает 10 - 15 минут. Респонденту предлагается оценить утверждения анкеты по 5-балльной шкале от +2 (максимальная степень выраженности качества) до -2 (максимальная степень выраженности полярного качества).

Методика может использоваться при профотборе, подборе и расстановке кадров, оценке потенциальных возможностей группы.

Инструкция

Вы знаете на собственном опыте, каково значение личных качеств партнера для результатов совместного труда. В Вашей группе проводится психологическое исследование, конечной целью которого является выработка рекомендаций по оптимальному подбору людей для разных сфер деятельности, обеспечивающих ее эффективное выполнение. Просим Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы предлагаемого опросника. Он содержит 40 пар утверждений, характеризующих различные стороны общения людей. Внимательно прочитайте каждую пару утверждений и выберите одно из них, которое в наибольшей степени соответствует мнению о Вашем партнере. Затем оцените степень его выраженности, используя сле-

дующую шкалу: «очень часто», «часто», «редко». Отметьте выбранную оценку на листе ответов знаком «+» и поставьте в соответствующую графу. Просьба не пропустить утверждения. Заранее благодарим за работу.

	Очень часто (+2)	Часто (+1)	Редко (0)	Часто (-1)	Очень часто (-2)	
1. В ситуации общения хорошо ориентируется, чувствует уместность тем разговора, знает, что, кому и когда лучше сказать						Плохо понимает ситуацию общения, может поставить себя и собеседника в неловкое положение
2. Объективно оценивает отношение окружающих к себе и другим, способен объективно оценить себя с точки зрения других						Не может объективно оценивать истинного отношения к себе и другим со стороны окружающих
3. Хорошо понимает подтекст, обращает внимание на тембр голоса, мимику и жесты собеседника						Понимает только то, что сказано буквально, не замечает во время разговора изменений в выражении лица, голоса и жестах собеседника
4. Умеет мысленно поставить себя на место другого человека, рассуждать с его позиций						Не может объективно оценивать людей, судит о них неадекватно
5. В короткой беседе быстро формулирует представление о другом человеке						Не может быстро сформировать представление о другом человеке, не прибегая к помощи других людей
6. Ориентируется на мнение окружающих при оценке своего поведения и поведения других людей						Не ориентируется на мнение окружающих, ориентирован лишь на свои собственные оценки, не склонен к анализу своего поведения и поведения других людей
7. Умеет вникать и быстро понимать главное в словах собеседника, объективно оценивать сложившуюся ситуацию						Не может быстро сориентироваться в том, о чем говорит собеседник, уловить смысл сообщения

8. Рассказывая о прочитанном или увиденном, проявляет понимание характера людей, ход их мыслей		Плохо разбирается в людях, приписывает им несуществующие черты, не понимает характера взаимоотношений и интересов других людей
9. Умеет тонко и метко охарактеризовать человека даже после кратковременного знакомства		Ему нужно много времени, чтобы в общих чертах узнать и понять человека
10. Хорошо понимает людей, его прогноз относительно их будущего обычно сбывается		Испытывает трудности в понимании людей, разочаровывается от несбывшихся ожиданий
11. Хорошо чувствует настроение и эмоциональное состояние другого человека		Не замечает настроения и состояния другого человека
12. Интуитивно чувствует людей, редко ошибается в них даже при наличии небольшого опыта общения		Интуиция в понимании людей не развита
13. Адекватно оценивает себя и свои возможности		Неадекватно оценивает (недооценивает или переоценивает) себя, свои возможности, свое положение в коллективе
14. Видит достоинства и недостатки в людях, объективно оценивает их		Необъективен в оценке людей (видит только достоинства, не замечает недостатков, или видит одни недостатки и не замечает достоинств)
15. Никогда не делает о людях поспешных, скоропалительных выводов		Категоричен в оценках других, склонен к крайним оценкам
16. Хорошо владеет собой, сдержан в проявлениях чувств		О его состоянии и отношении к чему-либо легко догадаться
17. Создает приятную атмосферу общения, располагающую к сотрудничеству		Не умеет создать оптимальную атмосферу для общения (она может быть нервной, натянутой, враждебной)
18. Свободно и естественно держится во время разговора даже с незнакомыми людьми		В общении скован, особенно с незнакомыми людьми

19. Никогда не теряет самообладания и присутствия духа даже в сложных ситуациях		В споре часто теряет самообладание, доказывая свою точку зрения
20. Умеет быстро найти тему и поддержать любой разговор даже с незнакомыми людьми		В общении скован, часто не знает, о чем говорить, особенно с незнакомыми людьми
21. Приятен в общении		Оставляет о себе неприятное впечатление
22. Умеет убеждать, находит нужные доводы		Не умеет найти нужные доводы, его слова неубедительны для собеседника
23. К каждому человеку находит подход, принимая во внимание его индивидуальные особенности		Не умеет найти нужную форму общения с окружающими
24. Умеет быстро установить нужные для него контакты		Затрудняется в установлении контактов
25. Умеет доступно для собеседника излагать свои мысли		Не умеет доступно излагать свои мысли
26. Умеет производить на окружающих благоприятное впечатление		Не умеет производить благоприятного впечатления, первое впечатление о нем бывает ошибочным
27. Форма его обращения к окружающим соответствует их индивидуальным особенностям, особенностям ситуации		Форма его обращения к людям не соответствует их индивидуальным особенностям и ситуации общения
28. Интонация, мимика, жесты соответствуют содержанию его высказываний, органично дополняют их		Интонация, мимика, жесты не соответствуют содержанию его высказываний
29. В конфликтной ситуации действует адекватно, объективно оценивая себя и других, принимает оптимальные приемы воздействия		В конфликтной ситуации ведет себя неадекватно, совершает много необдуманных поступков, усугубляя конфликт
30. Стремится к устранению возникающих недоразумений во взаимоотношениях		Отсутствует стремление к устранению возникающих недоразумений во взаимоотношениях

31. Способен повлиять на собеседника, переубедить его		Неспособен повлиять на собеседника, переубедить его
32. Говорит убедительно		Неубедителен, даже если прав
33. Умеет вызывать в разговоре на откровенность		Не располагает в общении к откровенности
34. Умеет других заставить делать то, что ему хотелось бы		Не умеет добиваться от других того, что ему хотелось бы
35. С ним легко договориться, решить вопросы, прийти к взаимопониманию		С ним трудно договориться, прийти к решению, удовлетворяющему обе стороны, достичь взаимопонимания
36. Хорошо совместно работает, понимает партнера с полуслова		С ним трудно работать вместе, нужно долго объяснять, как и что делать
37. Умеет организовать совместную работу, учитывая интересы производства и работающих людей		Неспособен организовать совместную работу и корректировать ее в соответствии с изменением производственной ситуации
38. Способен влиять на взаимоотношения в коллективе и регулировать их		Не может повлиять на характер складывающихся в коллективе отношений
39. Умеет поддерживать свою репутацию в коллективе		Не способен поддерживать в коллективе нужное о себе мнение, репутацию
40. Замечания делает в форме, наиболее действенной для партнера		Замечания, порицания делает в форме, не оказывающей нужного воздействия на партнера

Ответы экспертов по каждому суждению оцениваются соответствующими баллами. Затем подсчитывается сумма индивидуальных оценок каждого оценивающего для общего и частных показателей стиля общения оцениваемого лица. Оценка общего показателя стиля общения личности осуществляется на основе усреднения сумм баллов, присвоенных группой экспертов (не менее 2-3 человек) оцениваемому лицу:

- сумма баллов в пределах от -80 до -40 свидетельствует о выраженности *ригидного стиля* общения;

- сумма баллов в диапазоне от -40 до +40 говорит о наличии *промежуточного стиля* общения личности;

- баллы в диапазоне от +40 до +80 характеризуют *гибкий стиль* общения.

Помимо общей суммы баллов предусмотрено вычисление суммы баллов по каждому показателю (шкале) стиля общения. Подсчитывается средняя сумма баллов отдельно по каждой шкале стиля. Для этого сумма индивидуальных оценок делится на число опрошенных экспертов.

Шкала адекватности понимания ситуации общения (пункты № 1 - 15 опросника):

- значения оценок от +30 до +15 характеризуют адекватное понимание ситуации общения и партнера по взаимодействию;

- от +15 до -15 - свидетельствуют о средней степени развития вышеуказанного качества;

- оценки в диапазоне от -15 до -30 – означают наличие неадекватного понимания ситуации общения и партнера оцениваемым лицом.

Шкала адекватности реагирования на ситуацию общения и партнера (пункты № 16 - 21):

- значения оценок от +12 до +6 баллов характеризуют полное соответствие стиля общения требованиям ситуации и целям общения;

- от +6 до -6 – свидетельствуют о не полном соответствии используемых личностью приемов и способов общения требованиям ситуации и целям общения;

- от -6 до -12 – означают полное несоответствие используемых приемов и способов ситуации общения, неумение человека регулировать свое эмоциональное состояние.

Шкала адекватности средств и приемов воздействия (пункты № 22 - 40):

- диапазон оценок от +38 до +19 отличает высокий уровень адекватности приемов воздействия характеру ситуации и особенностям партнера;

- оценки от +19 до -19 – характеризуют средний уровень адекватности применяемых средств особенностям взаимодействия, сложившимся у оцениваемого лица с окружающими и их психологическими особенностями;

- оценки в пределах от -19 до -38 свидетельствуют о низкой адекватности приемов и способов коммуникативного воздействия, используемых личностью, ситуации общения, особенностям партнера и условиям деятельности.

Данные показатели позволяют установить, в каком компоненте стиля произошло наибольшее рассогласование приемов и способов общения и дать соответствующие рекомендации по его коррекции.

Литература

Аргентова Т.Е. Методика диагностики стиля общения // Совместная деятельность: методы исследования и управления. М., 1992. С. 126 - 139.

Тема 2. Структура взаимоотношений в группе

2.1. Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде

Инструкция

В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями. В редких случаях все 10 баллов можно распределить между всеми утверждениями или отдать все 10 баллов какому-либо одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

А. Я быстро нахожу новые возможности.

Б. Я хорошо могу работать с множеством людей.

В. У меня хорошо получается выдвигать новые идеи.

Г. У меня получается помогать другим людям выдвигать идеи.

Д. Я способен очень эффективно работать, мне нравится интенсивная работа.

Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.

Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.

З. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. *У меня есть недостатки в групповой работе. Возможно, это то, что:*

А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.

Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.

В. У меня есть слабость много говорить самому, пока, наконец, в группе не появляются новые идеи.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.

Д. Если нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

З. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. *Когда я включен в работу с другими:*

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

З. Мне можно доверять проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. *В групповой работе для меня характерно:*

А. Я очень заинтересован, чтобы хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнять работу, как только ее план нужно проводить в действие.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, а предлагать что-то неожиданное.

Е. Всё, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

З. Хотя меня интересуют все точки зрения, я не колеблясь могу принять собственное решение, если это необходимо.

5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредоточивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

З. Мне нравится работать в области, где я могу применить свое воображение и творческие способности.

6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:

А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения.

Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.

В. Я попытаюсь найти людей, между которыми смогу разделить на части это задание и таким образом уменьшить объем работы.

Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.

Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.

Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.

Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если вижу, что группа не справляется.

З. Я устраю обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности для продвижения к цели.

7. *Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:*

А. Я всегда высказываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.

Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я лишком аналитичен и мне не хватает интуиции.

В. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.

Г. Мне очень быстро все надоедает, и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.

Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.

Е. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.

Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, что сам сделать не могу.

З. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

Таблица ответов испытуемого

Вопрос	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Обработка и интерпретация результатов

Необходимо построить таблицу в соответствии с приведенным ниже ключом, вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующим

шей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов испытуемого.

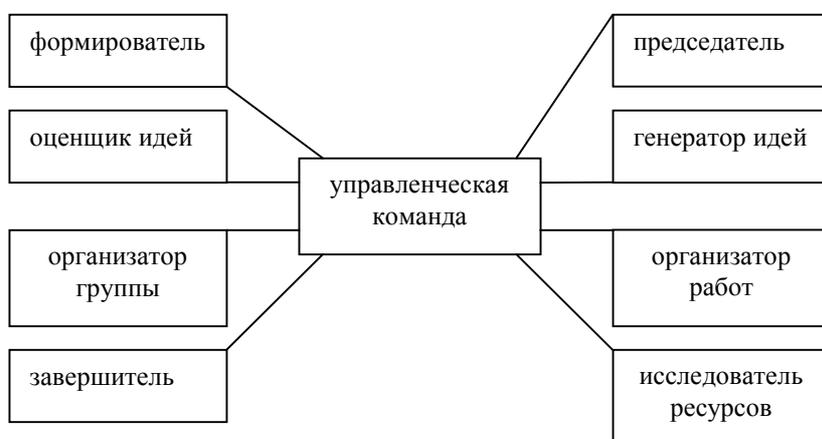
Найдите сумму баллов по каждому из I – VIII столбцов. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще играете в группе.

Проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I – председатель, II – формирователь, III – генератор идей, IV – оценщик идей, V – организатор работы, VI – организатор группы, VII – исследователь ресурсов, VIII – завершитель.

Ключ для обработки и интерпретации ответов

Роли	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Вопрос								
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В

Характеристика ролей в управленческой команде



I - Председатель. Функции: впитывает всевозможные мнения и принимает решения. Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Тип: спокойный, стабильный тип личности. Нуждается в высокомотивированной группе.

II - Формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое. Свойства: динамичный, решительный, напористый. Тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентности, целой группе.

III - Генератор идей. Функции: источник идей. Свойства: умен, богатое воображение, креативность. Тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV - Оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль. Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности. Тип: рассудительный, волевой склад личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V - Организатор работы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы. Свойства: организатор, волевой, решительный. Тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях, идеях группы.

VI - Организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы. Свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность. Тип: эмпатийный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII - Исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой. Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный. Тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII - Завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца. Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

Чтобы управленческая команда была эффективной, нужно, чтобы все эти роли были представлены в группе, чтобы члены группы взаимно дополняли друг друга. Иногда один член группы может играть две или более ролей.

Литература

Фетискин Н.В., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

2.2. Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации

Вводные замечания. Структура рабочих отношений в организации непосредственно обуславливает возможности организации управлять информационными потоками или, как минимум, их упорядочивать, особенно в изменчивом социально-экономическом пространстве. Качество рабочих взаимоотношений (удовлетворенность работой) является критерием организационной эффективности и сводится к личной удовлетворенности результатами своего труда.

Структура и качество рабочих взаимоотношений – это системные качества организации (см. рис. 1). Они отражают специфические особенности архитектуры (статическую) и поведения (динамическую) данной организации как социально-экономической системы во внешнем и внутреннем пространстве.

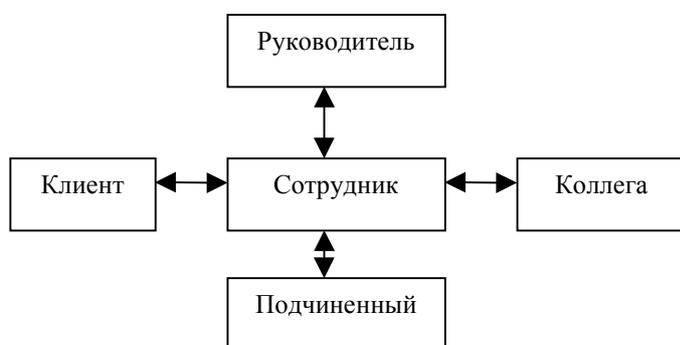


Рис. 1. Структура рабочих взаимоотношений

В настоящий момент в практике организационно-психологического анализа и проектирования удобно исследовать рабочие взаимоотношения, приняв за основу подход В. Шутца. Мы будем описывать рабочие взаимоотношения следующими критериями:

- *открытость*: искренность, возможность говорить о своих истинных чувствах, проявлять собственную позицию, к которой окружающие относятся с пониманием;
- *присоединение*: возможность ориентироваться на общие ценности, цели и т.д., делать что-либо сообща, объединять усилия;
- *контроль*: возможность оказывать влияние и управлять, персонифицировать ответственность за результат;
- *значимость*: возможность пользоваться уважением окружающих, собственное положение в организации;
- *компетентность*: способности, надежность, профессионализм, возможность справиться со сложным заданием;
- *привлекательность*: возможность производить приятное впечатление, получать удовольствие от общества, хорошо себя чувствовать в рабочих взаимоотношениях с людьми и группами.

Порядок выполнения работы

1. Заполните бланк, исходя из ваших реальных рабочих взаимоотношений. Если таковых на настоящий момент нет, то действуйте на основании вашего представления о рабочих взаимоотношениях, наиболее часто встречающихся в вашей практике или опыте. При этом вы заполняете бланк с двух инициативных позиций – инициатором действия по критерию являетесь вы или же инициатором является организация. *Пример*:

«Я открыт...»; «Со мной открыты...».

Для того чтобы заполнить бланк, вам необходимо напротив каждого из критериев отметить галочкой цифру от 1 до 9. Если вы считаете, что критерий выражен в максимальной степени, то отметьте цифру 9, если не выражен – соответственно (остальные значения ваших оценок являются промежуточными и могут быть дробными).

Пример: Не согласен 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Полностью согласен

2. Точно так же заполните бланк по отношению к вашим «идеальным» рабочим взаимоотношениям. Если таковых в настоящий момент нет, то действуйте на основании своего представления о таких взаимоотношениях, которые удовлетворяли бы вас максимальным образом.

При этом вы также заполняете бланк с двух инициативных позиций: инициатором действия по критерию являетесь вы или организация. Например: «Я контролирую...»; «Меня контролируют...».

Обработка и интерпретация результатов

1. Для того чтобы обработать данные, необходимо сравнить вашу оценку реальных и идеальных рабочих взаимоотношений в организации. Это удобно сделать, составив сводную таблицу данных или представив данные в виде гистограммы.

При интерпретации данных мы будем полагать, что первые три критерия (открытость, присоединение, контроль) обеспечивают саму возможность рабочих взаимоотношений и характеризуют их качество.

Следующие три критерия (значимость, компетентность, привлекательность) фактически определяют динамику рабочих взаимоотношений, ее структуру, внутренние награды и субъективный результат.

2. Затем вам необходимо определить рассогласование в оценках между реальными и идеальными рабочими взаимоотношениями по каждому критерию и выразить его в процентах по отношению к максимальной оценке (в нашем случае это 9 баллов). После этого можно определить вариант взаимоотношений в организации:

- *Адаптивный вариант* – рассогласование не превышает 30%. В этом случае представление об идеальных рабочих взаимоотношениях в большой степени соответствует реальным (или тем, которые вы взяли за основу).

- *Среднеадаптивный вариант* – рассогласование не превышает 60. В этом случае представление об идеальных рабочих взаимоотношениях не соответствует реальным и поэтому должно быть скорректировано. В противном случае это будет приводить к снижению личной удовлетворенности результатом собственного труда. Возможны внутриорганизационные конфликты.

- *Деадаптивный вариант* – рассогласование находится в пределах от 60 до 100%. При таких показателях рассогласования, рабочие взаимоотношения зачастую почти невозможны. Они вызывают существенный дискомфорт, если существуют вообще, поскольку в этом случае результаты деятельности непредсказуемы и само нахождение в организации является проблематичным, следовательно – случайным и непродолжительным.

3. Вам необходимо определить соотношение между средними показателями (выраженное как среднее оценок по первым трем критериям по отношению к среднему вторых трех критериев) для двух типов рабочих взаимоотношений – реальных и «идеальных». Это соотношение в каждом из типов характеризует субъективное обеспечение качества и структуры рабочих взаимоотношений.

- Соотношение существенно больше 1 (более чем на 0,3). Качество и структура в значительной степени надежно обеспечены индивидуальными вложениями в рабочие взаимоотношения в организации, может быть даже в ущерб своим собственным целям.

- Соотношение существенно меньше 1 (более чем на 0,3). В этом случае рабочие взаимоотношения фактически субъективно не обеспечены и не гарантированы, не надежны, в полной мере не управляемы. Они могут быть, например, сведены к нереалистичным ожиданиям и требованиям как со стороны организации, так и со стороны сотрудника без необходимого и достаточного обеспечения.

- Соотношение близко к 1. В этом случае наблюдается сбалансированность рабочих взаимоотношений.

4. При интерпретации результатов особое внимание следует обратить на анализ доминанты в инициативной позиции, то есть определить, от кого исходит инициатива данного конкретного действия. Рассматривая инициативную позицию в целом как тенденцию, вы сможете прояснить источник управления качеством и структурой рабочих взаимоотношений, определить их причинность. Это позволит более точно осуществлять коррекцию рабочих взаимоотношений. В добавление, целесообразно определить рассогласование между оценками так, как это вы сделали в п. 2. Дополнительные возможности:

- 1) обобщение и предметная интерпретация данных (пп. 2, 3 и 4);

- 2) использование данной методики для анализа рабочих взаимоотношений в организации и сравнения качества и структуры рабочих взаимоотношений на примере нескольких организационных групп.

Бланк

№ п/п	Критерий	Оценки
1	Я открыт	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	Со мной открыты	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Я присоединяю	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	Меня присоединяют	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Я контролирую	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	Меня контролируют	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Я значим	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	Меня считают значимым	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Я компетентен	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	Меня считают компетентным	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Я привлекателен	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	Меня считают привлекательным	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Литература

Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб., 2001. С. 341 - 344.

Тема 3. Взаимоотношения в системе «индивид - группа»

3.1. Шкала приемлемости (Н.В. Бахарева)

Шкала предполагает оценку всех членов группы каждым индивидом. Каждый член группы получает список группы, отмечает в нем себя и дает оценку всем остальным. Возможно использование инструкции по такому типу: «Представьте себе, что ваш класс едет на три дня в дальнюю туристическую поездку. Кого бы ты хотел видеть в составе этой группы? Напротив каждой фамилии поставь номер выбранного утверждения:

- 1) очень хотел бы видеть его (ее) в составе группы;
- 2) было бы неплохо, если бы он (она) поехал;
- 3) все равно;
- 4) без него (нее) было бы лучше;

5) очень бы не хотел, чтобы он (она) вошел в состав группы.

Ответ переводится в баллы:

1 – +2

2 – +1

3 – 0

4 – -1

5 – -2

В результате составляется групповая матрица, содержащая эти баллы.

Данная процедура позволяет получить полную информацию, хотя и упрощенную, об индивидуальных оценках по выбранному критерию с дифференциацией выборов и отвержений по двум уровням: (+2; -2) – сильные, (+1; -1) – слабые.

Литература

Бахарева Н.В. Шкала приемлемости как метод изучения взаимоотношений // Ученые записки Ленинградского университета. Л., 1980. Вып. 7.

3.2. Внешнегрупповая референтометрия

Референтная группа – круг значимых других, мнения которых являются определяющими для личности и с которыми она – и в прямом контексте, и мысленно – соотносит свои оценки, действия и поступки. Определение референтной группы является весьма важным в плане прогноза психического развития школьника.

Данная методика позволяет определить референтов, находящихся за пределами привычной для учеников группы – школьного класса. Для этого учащимся предлагается 10 вопросов-ситуаций (А) и список людей, окружающих их (Б). Школьникам нужно выбрать по каждому вопросу-ситуации не менее двух человек; при этом второе лицо должно быть из тех, которые значимы в меньшей степени, чем первое лицо.

А:

1. С кем Вы поедете на экскурсию в другой город?
2. С Вами случилась неприятность. Кому Вы об этом расскажете?
3. Вы хотите отпраздновать день рождения. С кем Вы его проведете?

4. Есть ли у Вас человек, с которым Вы стараетесь проводить больше времени?

5. Кто может указать Вам на Ваши недостатки, кого Вы больше слушаете?

6. Вы встретили человека, который Вам понравился. Кто может Вам помочь правильно оценить его?

7. Вы хотите изменить свою жизнь. С кем Вы посоветуетесь об этом?

8. Кто может быть для Вас примером в жизни?

9. Кому Вы хотели бы понравиться больше всего?

10. С кем Вы больше всего откровенны?

Б:

Родители (отец, мать).

Родственники (дедушка, бабушка, дядя, тетя).

Брат, сестра.

Взрослый знакомый.

Знакомый родителей.

Друзья.

Лучший друг (подруга).

Компания, приятели.

Знакомая девушка, знакомый юноша.

Товарищи по учебе, работе.

Товарищи по кружку, секции, студии и т.п.

Историческая личность.

Известный всем человек.

Человек, о котором ты знаешь от других.

Литературный персонаж.

После осуществления выбора школьника просят отложить список Б и по 5-балльной шкале (5, 4, 3, 2, 1) оценить каждое из выбранных лиц.

Обработка полученных данных проста. Все лица, упомянутые испытуемым, записываются в отдельный список без повторений, затем «оценки» лиц заносятся в список и суммируются для каждого из них. После сравнения 2-3 лица, имеющие наибольшее количество баллов, выделяются. Эти люди и составляют референтную группу данного школьника.

Литература

Ковалев С.В. Подготовка старшеклассника к семейной жизни. М., 1991.

3.3. Методика Q-сортировка

Данная методика позволяет изучить представления испытуемого о себе. Она может быть также использована для определения «идеального Я» индивида или его представлений о том, каким его видят другие. Данные параметры могут быть исследованы на основании анализа шести тенденций поведения человека в группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие борьбы, избегание борьбы.

Текст методики может быть предъявлен испытуемому в виде списка или на отдельных карточках. Испытуемому предлагается ознакомиться с утверждением и ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе, и «нет», если оно противоречит его представлению. В исключительных случаях разрешается ответить «сомневаюсь».

Инструкция испытуемому

Вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «да», если оно соответствует Вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему.

Текст методики

1. Я критичен к товарищам.
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Я склонен следовать советам лидера.
4. Я склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Мне нравится дружелюбность в группе.
6. Я склонен противоречить лидеру.
7. Испытываю симпатии к одному-двум определенным товарищам.
8. Избегаю встреч и собраний в группе.

9. Мне нравится похвала лидера.
10. Я независим в суждениях и манере поведения.
11. Я готов встать на чью-либо сторону в споре.
12. Я склонен руководить товарищами.
13. Радуюсь общению с одним-двумя друзьями.
14. При проявлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен.
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы.
16. Не придаю значения личным качествам членов группы.
17. Я склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитаю оставаться нейтральным в споре.
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальным (деловым) отношением.
26. Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу.
27. Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Я склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремлюсь быть в центре внимания.
31. Я хотел бы быть членом более узкой группы.
32. Я склонен к компромиссам.
33. Испытываю внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям.
34. Болезненно отношусь к замечаниям друзей.
35. Могу быть коварным и вкрадчивым.
36. Я склонен принимать на себя руководство в группе.
37. Я откровенен в группе.
38. У меня возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.
39. Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Я склонен отвечать на проявление дружелюбия.

41. Я склонен сердиться на товарищей.
42. Я пытаюсь вести других против лидера.
43. Легко нахожу знакомства за пределами группы.
44. Стараюсь избегать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы.
46. Оказываю сопротивление образованию группировок в группе.
47. Когда раздражен, я насмешлив и ироничен.
48. У меня возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. Предпочитаю меньшую, но более интимную группу.
50. Пытаюсь не показывать свои истинные чувства.
51. Становлюсь на сторону лидера в групповых разногласиях.
52. Я инициативен в установлении контактов в общении.
53. Избегаю критиковать товарищей.
54. Предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Мне не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.
56. Люблю затевать споры.
57. Стремлюсь удержать свое высокое положение в группе.
58. Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их.
59. Я склонен к перепалкам, задиристый.
60. Я склонен выражать недовольство лидером.

Обработка и интерпретация результатов

1. Зависимость – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54.
2. Независимость – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60.
3. Общительность – 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52.
4. Необщительность – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58.
5. Принятие борьбы – 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59.
6. Избежание борьбы – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Ответы испытуемого, согласно ключу, распределяются по шести тенденциям. Подсчитывается частота проявлений каждой из тенденций.

Количество ответов «да» по одной из тенденций суммируется с количеством ответов «нет» по полярной тенденции в сопряженной паре. Например, количество положительных ответов по шкале «зависимость» складывается с количеством отрицательных ответов по шкале «независимость».

Тенденция к зависимости понимается как внутреннее стремление индивида к принятию групповых норм, стандартов и морально-этических ценностей. Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образовывать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Тенденция к «принятию борьбы» рассматривается как активное стремление личности участвовать в групповой жизни, как стремление к достижению более высокого статуса в системе межличностных отношений. Противоположная тенденция - избегания борьбы - свидетельствует о стремлении уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из этих тенденций, видимо, имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, то есть может быть внутренне присущей индивиду, а может быть внешней, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека. Если полученное число, о котором говорилось выше, приближается к 20, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду, и появляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

В случае, если количество ответов «да» одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, зависимость - независимость), то такое положение может говорить о наличии внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям расцениваются как признаки нерешительности, уклончивости, астеничности, однако в других случаях это может говорить об известной избирательности в поведении, о тактической гибкости, стеничности. Эти качества можно верифицировать, анализируя их в совокупности с другими личностными особенностями.

С целью изучения «идеального Я» испытуемого или его представления о том, каким его видят другие, проводится повторное исследование, ход которого идентичен вышеописанному. Инструкция, предъявляемая экспериментатором, корректируется в зависимости от цели исследования.

Литература

Альманах психологических тестов. М., 1995. С. 339 - 343.

3.4. Методика экспресс-диагностики восприятия индивидом группы (модификация и адаптация Ю.А. Корелякова)

Межличностное восприятие в группе зависит от многих факторов, одним из которых является отношение человека к группе в целом, его восприятие этой группы. Последнее выступает как своего рода психологический фон, на котором протекает межличностное восприятие. При таком взгляде на взаимоотношения и взаимодействия человека с группой по совместному труду, с трудовым коллективом, трудовая направленность рассматривается не столько как сугубо личностный феномен, сколько как социально-психологический.

Методика позволяет узнать, как складываются взаимодействия, отношение и восприятие учащимся той группы, в которой ему предстоит трудиться или он уже трудится.

Методика предполагает выявление трех возможных типов восприятия человеком группы:

1. Человек воспринимает группу либо как помеху своей деятельности, либо относится к ней нейтрально. Она не представляет собой самостоятельной ценности для данного участника трудового процесса. Это проявляется в уклонении от совместных форм трудовой деятельности, в предпочтении индивидуальной работы, в ограничении контактов. Этот тип восприятия человеком группы можно назвать «индивидуалистическим».

2. Человек воспринимает группу как средство, способствующее достижению тех или иных индивидуальных целей. При этом группа воспринимается и оценивается с точки зрения ее «полезности» для него. Отдается предпочтение более компетентным членам группы, способным оказать помощь, взять на себя решение сложной проблемы или послужить источником необходимой информации. Данный тип восприятия человеком группы можно назвать «прагматическим».

3. Человек воспринимает группу как самостоятельную ценность. На первый план для него выступают проблемы группы и отдельных ее членов, наблюдается заинтересованность как в успехах каждого члена группы, так и группы в целом, стремление внести свой вклад в групповую работу. Имеет потребность в коллективных формах работы. Этот тип восприятия человеком группы может быть назван «коллективистическим».

Инструкция

Мы проводим специальное исследование с целью улучшения организации учебного процесса. Ваши ответы на вопросы анкеты помогут нам в этом. На каждый пункт анкеты возможно 3 ответа, обозначенные буквами - А, Б, В. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который наиболее полно выражает вашу точку зрения. Букву вашего ответа (А, Б или В) в бланке ответов против соответствующего номера вопроса обведите кружком. На каждый вопрос может быть дан только один ответ. Помните, что «плохих» или «хороших» ответов в данной анкете нет.

Анкета

1. Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто:

А – знает больше, чем я;

Б – все вопросы стремится решать сообща;

В – не отвлекает внимания руководителя.

2. Лучшими руководителями являются те, которые:

А – имеют индивидуальный подход;

Б – создают условия для помощи со стороны других;

В – создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказываться.

3. Я рад, когда мои друзья:

А – знают больше, чем я, и могут мне помочь;

Б – умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов;

В – помогают другим, когда представится случай.

4. Больше всего мне не нравится, когда в группе:

А – некому помогать;

Б – мне мешают при выполнении задачи;

В – остальные подготовлены слабее, чем я.

5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:

А – я могу получить помощь и поддержку со стороны других;

Б – мои усилия достаточно вознаграждены;

В – есть возможность проявить инициативу, полезную для всех.

6. Мне нравятся коллективы, в которых:

А – каждый заинтересован в улучшении результатов всех;

Б – каждый занят своим делом и не мешает другим;

В – каждый может использовать других для решения своих задач.

7. Члены трудовой группы оценивают как самых плохих таких руководителей, которые:

А – создают дух соперничества между членами группы;

Б – не уделяют им достаточного внимания;

В – не создают условий для того, чтобы группа помогала им.

8. Больше всего удовлетворение в жизни дает:

А – возможность работы, когда тебе никто не мешает;

Б – возможность получения новой информации от других людей;

В – возможность сделать работу полезной другим людям.

9. Основная роль школы должна заключаться:

А – в воспитании людей с развитым чувством долга перед другими людьми;

Б – в подготовке приспособленных к самостоятельной жизни людей;

В – в подготовке людей, умеющих извлекать помощь от общения с другими людьми.

10. Если перед трудовой группой стоит какая-то проблема, то я:

А – предпочитаю, чтобы другие решили эту проблему;

Б – предпочитаю работать самостоятельно, не полагаясь на других;

В – стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.

11. Лучшее всего я бы овладевал мастерством в труде, если бы мой наставник по труду:

А – имел ко мне индивидуальный подход;

Б – создавал условия для получения мной помощи со стороны других;

В – поощрял инициативу членов группы, направленную на достижение общего успеха.

12. Нет ничего хуже того случая, когда:

А – ты не в состоянии самостоятельно добиться успеха;

Б – чувствуешь себя ненужным в группе;

В – тебе не помогают окружающие.

13. Больше всего я ценю:

А – личный успех, в котором есть доля заслуги моих друзей;

Б – общий успех, в котором есть и моя заслуга;

В – успех, достигнутый ценой собственных усилий.

14. Я хотел бы:

А – работать в коллективе, в котором применяются основные приемы и методы совместной работы;

Б – работать индивидуально с наставником;

В – работать со сведущими в данной области людьми.

Бланк ответов

Пол м/ж

Ф.И.О. _____

Учебное заведение _____

Класс/возраст _____

Профессия (предполагаемая) _____

Дата заполнения _____

Время заполнения _____

№	Ответ		
	В	Б	А
1	В	Б	А
2	А	В	Б
3	Б	В	А
4	Б	А	В
5	Б	В	А
6	Б	А	В
7	Б	А	В
8	А	В	Б
9	Б	А	В
10	Б	В	А
11	А	В	Б
12	А	Б	В
13	В	Б	А
14	Б	А	В
Σ	И=	К=	П=

Обработка полученных результатов производится путем подсчета количества обведенных кружками буквенных индексов по всем вопросам в каждом из трех столбиков в отдельности и записи суммарного балла в нижних ячейках соответствующих столбиков. При этом общая сумма баллов по всем трем столбикам (типам восприятия) для каждого обследуемого должна быть равна 14.

Интерпретация полученных данных для каждого обследуемого осуществляется на основе сопоставления найденных сумм баллов по

трем возможным типам восприятия учащимся трудовой группы и выявления на этой основе доминирующего типа восприятия. Результаты каждого конкретного учащегося можно записать в виде следующего многочлена: **с.б.И** + **с.б.К** + **с.б.П**, где «с.б.» - суммарный балл, полученный обследуемым по типу восприятия; «И» - индивидуалистический, «К» - коллективистический и «П» - прагматический типы восприятия индивидом группы.

Например: 4И + 4К + 6П. Доминирующим здесь является прагматическое восприятие данным учащимся группы, в которой он трудится. Это значит, что он воспринимает группу как средство, способствующее достижению тех или иных прагматических целей.

Литература

Кореляков Ю.А. Средства экспресс-диагностики направленности личности в структуре определения уровня ее профессионального развития // Журнал прикладной психологии. 2000. № 5.

3.5. Измерение нормативных предпочтений в группе (О.И. Комиссарова)

Данный тест предназначен для исследования предпочтения индивидом различных типов норм, регулирующих процесс межличностного восприятия в группах со сложившейся системой межличностных отношений. Тест позволяет выделить два типа нормативных предпочтений: коммуникативный и деловой. На основе выделенных нормативных предпочтений у индивидов в группе складываются два типа нормативных ожиданий, которые предъявляются субъекту восприятия: коммуникативное и функциональное. Знание нормативных ожиданий помогает исследователю в объяснении ошибок, возникающих при восприятии другого, и позволяет более адекватно описывать процесс социальной регуляции поведения в группе. Данный тест можно рассматривать и как один из инструментов, позволяющих прогнозировать поведение индивидов в группе. Применяя дополнительно другие методики, можно ответить на вопросы: как строится процесс межличностного восприятия на основе нормативных ожиданий? Почему это происходит и что можно изменить в поведении индивидов?

К процедуре исследования предъявляется ряд требований.

1. Исследование проводится в группе со сложившейся системой отношений, срок существования группы – не менее 1 года.
2. Группа должна иметь известный опыт совместной деятельности.
3. Опросные листы заполняются каждым испытуемым индивидуально.

Методика состоит из опросного листа, содержащего 51 вопрос, и ключа. Исследователь раздает испытуемым опросные листы и зачитывает инструкцию:

«Перед Вами опросный лист, содержащий ряд высказываний. Если Вы согласны с высказываниями, то поставьте знак «+»; если нет, то «-». В отдельных случаях допускается знак «минус – плюс», если Вы не уверены в ответе».

Опросный лист

1. Самое большое удовлетворение люди получают от высокой оценки своей работы.
2. Счастливы лишь те люди, которые приобрели в жизни настоящих друзей.
3. Все спортсмены стремятся к известности.
4. Рациональные люди часто страдают от дефицита общения.
5. Я не считаю себя человеком бескорыстным.
6. Лучшими преподавателями я считаю тех, кто хорошо знает свой предмет.
7. Каждый должен вести себя так, чтобы не вызывать недовольство окружающих.
8. Успехи студента зависят от его добросовестного отношения к своим обязанностям.
9. Любое дело никогда не заменит радости человеческого общения.
10. Иногда мне доставляет удовольствие посплетничать.
11. Чтобы нравиться другим, надо хорошо делать свое дело.
12. На работе между коллегами должны быть только деловые отношения.
13. Самое страшное для человека – чувство одиночества.
14. Когда я был ребенком, я любил, чтобы меня хвалили.
15. Большинство людей используют работу в группе как возможность проявить себя, получить оценку со стороны.

16. Лучшими друзьями человек считает тех, кто его понимает.
17. Основная роль школы должна заключаться в подготовке учеников к правильному выбору профессии.
18. Человек испытывает необычайный прилив сил, когда работает с симпатичными ему людьми.
19. Я помогаю только тем людям, к которым хорошо отношусь.
20. Я предпочитаю вести по телефону только деловые разговоры.
21. Мне не нравятся учреждения, где в интересах дела забывают об интересах сотрудников.
22. Критика моей работы окружающими отрицательно влияет на результаты.
23. Свободное время необходимо проводить в общении с друзьями.
24. Я стараюсь спланировать свой будущий день.
25. Хороший руководитель – прежде всего специалист в своей области.
26. Для большинства работа в группе – еще одна возможность пообщаться с новыми людьми.
27. Я предпочитаю книги о жизни известных людей.
28. Коллеги на работе должны быть в товарищеских отношениях.
29. Мне тяжело работать с людьми, которые не умеют сдерживать свои чувства.
30. Школа прежде всего должна воспитывать в учениках лучшие человеческие качества.
31. Мои лучшие друзья должны много знать и уметь.
32. Я часто говорю с другими о вещах, никак не связанных с моими деловыми интересами.
33. Человек способен на большие дела лишь тогда, когда его усилия достаточно вознаграждаются.
34. Ухудшение товарищеских отношений на работе отрицательно сказывается на деятельности сотрудников.
35. Я считаю, что ради дела можно пожертвовать отношениями сотрудников.
36. В незнакомой компании меня привлекают общительные люди.
37. Хороший руководитель прежде всего создает на работе атмосферу взаимопонимания.

38. Свободное время необходимо использовать для самообразования и любимых дел.

39. Успехи студента в значительной степени зависят от отношений с людьми, окружающими его в вузе.

40. Я считаю прямых и откровенных людей бестактными.

41. При условии одинакового финансового успеха я предпочел бы принять участие в конкурсе, чем организовывать его.

42. Самое большое удовольствие человек получает от сознания того, что находится в кругу близких друзей.

43. Люди слишком много времени тратят на выяснение отношений.

44. Я часто сужу о людях по первому впечатлению.

45. В жизни человек должен надеяться только на себя.

46. Главная задача учителя – построить хорошие взаимоотношения между учащимися.

47. Мне бывает трудно признать свои ошибки.

48. Люди, посвятившие жизнь любимому делу, достойны восхищения.

49. Для человека большое удовольствие – быть душой компании.

50. Мне всегда тяжело разочаровываться в людях.

Обработка результатов

Для удобства обработки результатов необходимо выделить номера вопросов, положительные ответы на которые позволяют предполагать наличие у индивида определенного типа нормативного предпочтения.

Вопросы 1, 3, 6, 8, 11, 13, 16, 18, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 39, 42, 44, 46, 49 связаны со сферой деловых предпочтений. Положительные ответы на эти вопросы позволили бы со 100%-ной вероятностью отнести нормативные предпочтения индивида к деловой сфере.

Вопросы 2, 4, 7, 9, 12, 14, 17, 19, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 38, 40, 43, 47, 50, 51 связаны со сферой коммуникативных предпочтений. Кроме того, опросный лист имеет так называемую «шкалу искренности», которая включает в себя вопросы 5, 10, 15, 20, 45, 48. Пять отрицательных ответов и более по этой шкале позволяют судить о неискренности испытуемого.

После подсчета количества положительных ответов по каждому типу нормативного предпочтения результаты, полученные по каждо-

му индивидуальному опросному листу, заносится в таблицу, которая позволяет судить о соотношении различных типов нормативных предпочтений в группе.

Литература

Платонов Ю.П. Этническая психология. СПб., 2001. С. 286 - 289.

Тема 4. Социально-психологический климат

4.1. Шкала Ф. Фидлера (адаптация Ю.Л. Ханина)

Шкала позволяет сделать оперативную диагностику особенностей психологического климата коллектива и общегрупповой ситуации, характерной для команды в тот или иной период. Шкала представляет собой противоположные по смыслу пары слов. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре поместить знак «х», тем более выражен этот признак в группе.

Для атмосферы в вашей группе характерны:

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Увлеченность									Равнодушие
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Сотрудничество									Отсутствие сотрудничества
Занимательность									Скука
Успешность									Неуспешность

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов, в зависимости от того, к какой из характеристик ближе

помещен «х» (чем ближе к левому столбцу, тем меньше балл и тем благоприятнее ситуация в команде). Итоговый показатель по шкале находится в диапазоне от 10 (самая благоприятная атмосфера) до 80 (самая неблагоприятная). При этом:

- 1) руководитель группы оценивает с помощью шкалы общую ситуацию в группе/команде;
- 2) руководитель оценивает ситуацию в группе с точки зрения членов группы;
- 3) каждый член группы оценивает атмосферу в группе;
- 4) каждый член группы оценивает атмосферу в группе/команде по отношению к себе лично;
- 5) каждый член группы/команды оценивает, как воспринимают атмосферу в ней другие члены.

Литература

Ханин Ю.Л. Психология общения в спорте. М., 1980. С. 180 - 185.

4.2. «Цветопись» (методика А.Н. Лутошкина)

Исследование психологического климата связано с необходимостью проникновения в эмоциональные состояния, как обязательный атрибут взаимодействия и взаимоотношений в коллективе. Сущность метода: оценка членами коллектива путем наблюдения своих эмоциональных состояний; оценка общей эмоциональной атмосферы коллектива в определенный период времени с помощью цветовых символов.

Члены коллектива получают инструкцию, в которой им предлагается ежедневно в начале и в конце рабочего дня в «цветописи» - дневнике настроения – давать оценку своему эмоциональному состоянию. Такую же оценку предлагается давать настроению всего коллектива.

Каждая цветовая полоса – условный знак настроения. Испытуемый должен в левой стороне «цветописи» в начале и в конце дня напротив соответствующей полосы поставить цифрами дату - день месяца. В правой стороне указать, какое настроение преобладало в течение дня в коллективе.

Экспериментатор должен находиться в коллективе 4 - 10 недель. Цветотестирование имеет смысл, если одновременно ведется наблю-

дение за реальной деятельностью коллектива, а все данные фиксируются в дневнике наблюдателя.

Дневник настроения

<i>Настроение сегодня</i>		<i>Мне кажется, что настроение моего коллектива сегодня</i>
	Красный Восторженное	
	Оранжевый Радостное	
	Желтый Светлое, приятное	
	Зеленый Спокойное, уравновешенное	
	Синий Грустное, печальное	
	Фиолетовый Тревожное, неудовлетворенное	
	Черный Унылое, упадочное	
	Без цвета Трудно сказать	

Особая цветоматрица отражает мнение о настроении всего коллектива. Цветовая гамма «по вертикали» представляет определенные настроения в коллективе ежедневно, «по горизонтали» - динамику эмоциональных состояний личности изо дня в день в течение периода. Анализ изменений состояний членов коллектива в течение рабочего дня (цветоматрица в начале дня и в его конце) может помочь выявлению факторов, воздействующих на настроения людей. Цветоматрица удобна и для руководителя коллектива, так как дает первичную оценку психологической атмосфере коллектива.

Оперативная цветоматрица

Фамилия И.О.	Числа месяца и дни недели						
	Пн, 2.02	Вт, 3.02	Ср, 4.02	Чт, 5.02	Пт, 6.02	Пн, 9.02	...
Иванов	З	З	Ж	...			
Петров	С	Ж	Ж	...			
Сидоров	З	О	?				
...							

Примечание: К – красный, О – оранжевый, Ж – желтый, З – зеленый, С – синий, Ф – фиолетовый, Ч – черный, ? – трудно сказать.

Первичная оценка цветоматрицы осуществляется по представленности и соотношению цвета. Выявляются общие цветовые синдромы, дающие картину настроений во всем коллективе. Зональные цветовые синдромы могут показать психологическую атмосферу отдельных группировок, звеньев, отдельных объединений. По своему содержанию синдромы могут оцениваться как:

- а) позитивно-стимулирующие (верхние и средние части спектра);
- б) астеничные (цвета нижней части спектра);
- в) «ковровые» (пестрота цветов – отсутствие единства в настроении).

Вторичная оценка цветоматрицы заключается в том, что каждому цвету приписывается определенный балл следующим образом:

$$\begin{array}{ll}
 \text{К} = +3 & \text{С} = -1 \\
 \text{О} = +2 & \text{Ф} = -2 \\
 \text{Ж} = +1 & \text{Ч} = -3 \\
 \text{З} = 0 & \text{?} = 0
 \end{array}$$

$$A = \frac{\Sigma(+)+\Sigma(-)}{N},$$

где А – тональность психологической атмосферы, $\Sigma (+)$ – сумма всех положительных данных, $\Sigma (-)$ – сумма всех негативных данных, N – количество человек в коллективе на этот день.

Полученные данные можно выразить на графике и проследить динамику развития эмоциональных состояний в коллективе. Так, некоторые люди, испытывая внутренне одно состояние, в коллективный эмоциональный «багаж» могут вносить нечто другое. Есть смысл

различать понятия «коллективное настроение» (совокупность индивидуальных эмоциональных состояний) и «общее настроение» (совокупность индивидуальных ощущений настроения коллектива).

Помимо оперативной цветоматрицы можно использовать итоговую цветоматрицу. Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуемый период безотносительно к конкретным датам и предоставляет возможность провести сравнительный анализ самочувствия каждой личности в коллективе. Например, если в оперативной цветоматрице у индивида из 10 дней исследуемого периода преобладало 2 дня радостное настроение, то в итоговой цветоматрице напротив его фамилии мы закрашиваем первые 2 клетки оранжевым цветом. Заполнение цветами в итоговой цветоматрице идет от верхней части спектра к нижней.

Определение настроения в начале рабочего дня не только сообщает информацию о психологической атмосфере, но и выполняет ярко выраженную психотерапевтическую функцию (потребность рассказать о своем настроении очень велика, особенно в женских коллективах и у молодежи, в коллективах, где неблагоприятная атмосфера, и там, где напряженные отношения с руководителем).

Для изучения более широкого круга явлений, связанных с психологическим климатом, можно использовать *Карту-схему*. Испытуемому предлагается дать оценку тому, как проявляются те или иные свойства психологического климата.

Общая картина психологического климата может быть представлена, если использовать оценки шкалы. Для этого надо сложить все положительные баллы, затем – отрицательные, и из большей суммы вычесть меньшую. Полученный результат может служить условной характеристикой степени благоприятности психологического климата.

Карта-схема

- +3 – свойство в коллективе проявляется всегда,
- +2 – свойство в коллективе проявляется в большинстве случаев,
- +1 – свойство в коллективе проявляется достаточно, чтобы его заметить,
- 0 – ни это, ни противоположное свойство (справа),
- 1 – свойство проявляется достаточно заметно,
- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев,
- 3 – свойство проявляется всегда.

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный настрой. Доброжелательность в отношениях, взаимное расположение								Преобладают подавленные настроения, пессимистич- ный настрой. Конфликтность в отноше- ниях, агрессивность, антипа- тии
В коллективе высоко ценит- ся принципиальность, чест- ность, бескорыстие, здесь велико желание трудиться								Принципиальность, чест- ность, бескорыстие здесь не в почете, нет стремления к коллективному труду
Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами								Здесь наблюдается стремле- ние обособиться от других коллективов
В отношениях между груп- пировками внутри коллек- тива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится быть вместе, чаще нахо- диться в коллективе, участ- вовать в совместных делах, проводить свободное время								Члены коллектива проявля- ют негативное отношение к тесному общению, отка- зываются от участия в совместных делах
Успехи и неудачи отдель- ных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоров- ую зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка; упреки и критика высказываются с добрым побуждением								Критические замечания но- сят характер явных и скры- тых выпадов
Члены коллектива с уваже- нием относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый счита- ет свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные для коллектива минуты происходит эмо- циональное единение кол- лектива, когда один за всех и все за одного								В трудных случаях коллек- тив «раскисает», наблюдает- ся растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи всего коллектива пережива- ются всеми как собственные								Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его представите- лей
Коллектив участливо и доб- рожелательно относится к новым членам; стараются помочь им освоиться								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враж- дебность

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту								Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Для наблюдения за психологическим климатом можно также использовать «климатический круг», построенный на пересечении двух осей – оси тональности настроения и оси активности/пассивности коллектива

Примечания:

1. Верхний левый сегмент «климатического круга» (активность и отрицательный тон настроения) показывает зону неудовлетворенности и тревожности, где повышенная активность вызвана стремлением добиться лучшего результата и дать выход скопившейся энергии; возможны проявления агрессивности, конфликтов, потеря контроля над своими эмоциональными состояниями, сопротивление воздействию других.

2. Верхний правый сегмент (активность и положительная тональность настроения) – зона бодрого и мажорного настроения, характеризующаяся проявлением энтузиазма, подъема, стремлением к действию, доброжелательность настроения.

3. Нижний левый сегмент (пассивность и отрицательная тональность) – зона пессимизма и уныния, упадка, сочувствия, потери интереса к деятельности и взаимодействию.

4. Нижний правый сегмент (пассивность и положительная тональность) – зона приятного благодушного настроения, пассивного выражения чувств, замедленности в действиях, отсутствия конфликтности. Центральная область «климатического круга» (-1; +1) показывает спокойный, уравновешенный тон.



Определение тональности настроения происходит с помощью «цветописи».

Критерии «активности - пассивности»:

- 1) интенсивность (инициативность, исполнительность, уровень присутствия, уклонение от деятельности и т.д.);
- 2) временные характеристики (в течение всего дня проявлялась активность или только в определенный период?);
- 3) количественный аспект (все члены проявляли активность, большая часть коллектива, меньшая или единицы?);
- 4) результативность действия (какова эффективность решения коллективной задачи, достижения поставленной цели?).

Вначале определяется по горизонтали тональность настроения: (-3; +3) – от неприятного до приятного настроения соответственно; затем степень проявления активности - пассивности по результатам наблюдения на вертикальной оси: (+3; -3) – соответственно; и на пересечении этих значений откладывается соответствующая точка, свидетельствующая о психологическом климате в определенный день. После окончания срока наблюдения контур точек обводится. Таким образом создается «климатическое облако», характеризующее «психологическую погоду».

Литература

Лутошкин А.Н. «Цветопись» как прием эмпирического изучения психологического климата коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М., 1979. С. 162 - 175.

4.3. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, Л.Ю. Шалыто)

Экспресс-методика позволяет оценить социально-психологический климат в трудовом коллективе и выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне понятий «нравится – не нравится», основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива», поведенческого компонента – «желание – нежелание работать в данном коллективе».

Испытуемым предлагаются вопросы и несколько вариантов ответов на каждый из них. Требуется выбрать наиболее подходящий. Время тестирования – 5 – 10 минут.

Инструкция испытуемому

Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в вашем коллективе.

Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:

Внимательно прочитать варианты ответов.

Выбрать один из них, наиболее соответствующий Вашему мнению.

Поставить знак «+» в пустой клетке против выбранного Вами ответа.

Бланк ответов

1) Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива – люди малопрятные	

2) Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

Нет, конечно	Скорее нет, чем да	Не знаю, не задумывался над этим	Скорее да, чем нет	Да, конечно

3) Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику:

	Да	Пожалуй, да	Не знаю, не задумывался над этим	Пожалуй, нет	Нет
Деловых качеств членов коллектива					
Личных качеств членов коллектива					

4) Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместите Ваш коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

5) Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

Это меня бы вполне устроило	Не знаю, не задумывался над этим	Это меня совершенно не устроило бы

6) *Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам:*

Нет, не мог бы	Не могу сказать, не задумывался над этим	Да, мог бы

7) *Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а цифра 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т. п. В какую из клеток Вы поместили бы свой коллектив?*

1	2	3	4	5	6	7	8	9

8) *Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?*

Да, конечно	Скорее да, чем нет	Затрудняюсь ответить	Скорее нет, чем да	Нет, конечно

Обработка и анализ результатов

Обработка результатов, полученных при использовании методики, имеет следующий алгоритм. Анализируются различные стороны отношения к коллективу для каждого человека отдельности. Каждый компонент тестируется тремя вопросами, причем ответ на них принимает только одну из трех возможных форм: +1, -1, 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

- *положительная оценка* (к этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящиеся к данному компоненту, или два ответа – положительные, а третий имеет любой другой знак);

- *отрицательная оценка* (сюда относятся сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа – отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком);

- *неопределенная, противоречивая оценка* (эта категория включает следующие случаи: на все три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные данные можно свести в следующую таблицу:

Участники опроса	Компоненты		
	Эмоциональный	Когнитивный	Поведенческий
1			
2			
n			

В каждой клетке такой таблицы должен стоять один из трех знаков: +, – , 0. На следующем этапе для каждого компонента вводится средняя оценка по выборке.

$$\bar{X} = \frac{\Sigma(+)-\Sigma(-)}{n},$$

где $\Sigma(+)$ - количество положительных ответов, содержащихся в столбце, $\Sigma(-)$ - количество отрицательных ответов, n - число членов коллектива, принявших участие в исследовании.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от –1 до +1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум оценок (от –1 до +1) делится на три равные части: от –1 до –0,33; от –0,33 до +0,33; от +0,33 до +1.

Средние оценки, попадающие в первый интервал, будем считать отрицательными, во второй – противоречивыми, неопределенными, а в третий – положительными.

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения. Тип отношения выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, с учетом знака каждого компонента возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

1) полностью положительное; 2) положительное; 3) полностью отрицательное; 4) отрицательное; 5) противоречивое, неопределенное.

В первом случае психологический климат коллектива трактуется как весьма благоприятный; во втором – как в целом благоприятный; в третьем – как совершенно неудовлетворительный; в четвертом – как в целом неудовлетворительный; в пятом случае считается, что тенденции противоречивы и неопределенны. Вопросы 1, 4 и 7 относятся к эмоциональному компоненту; 2, 5, 8 – к поведенческому; когнитивный компонент определяется вопросами 3 и 6, причем вопрос 3 содержит два вопроса.

Литература

Лабораторный практикум по общей и социальной психологии / Под общ. ред. В.П. Фоминых. Чебоксары, 1998. С. 171 - 175.

Тема 5. социально-психологический уровень развития группы и ее активность

5.1. Экспертная диагностика взаимодействия в малых группах (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев)

Инструкция

В каждом блоке обведите кружочком одно из 7 проявлений взаимодействия, характерных для исследуемой группы.

Бланк экспертных оценок

1. Иерархия и вариативность взаимодействия

7. Высокий уровень иерархии и вариативности взаимодействия проявляется в учете всеми членами группы возможных последствий от изменения взаимодействия, в соотнесении последствий таких изменений с вероятностью достижения лучшего результата.

6. Группа способна варьировать взаимодействие в широких пределах, большинство членов группы ориентировано на поиск оптимального способа взаимодействия.

5. Группа способна преднамеренно изменить взаимодействие, корректировать его в процессе совместной деятельности. В осуществлении изменений участвует большинство членов группы.

4. В группе выражено стремление к изменению взаимодействия в соответствии с условиями совместной деятельности. Но в большинстве ситуаций члены группы ограничиваются лишь намерением изменить взаимодействие.

3. К осуществлению изменений во взаимодействии оказываются способными небольшое число членов группы, остальные же склонны к сохранению привычного способа взаимодействия, сложившегося стихийно.

2. Изменение взаимодействия в соответствии с ситуацией представляет для членов группы значительную трудность, требует чрезвычайных усилий и больших затрат времени.

1. Изменение взаимодействия для группы практически невозможно, взаимодействие неадекватно ситуации совместной деятельности, не упорядочено.

II. Самостоятельность и инициативность во взаимодействии

7. Все члены группы готовы сами проявить инициативу и принять инициативное поведение, направленное на внесение изменений во взаимодействии всех других членов группы.

6. Инициативность во взаимодействии характеризует большинство членов группы, группа готова к проявлению и принятию инициативы.

5. Самостоятельность и инициативность во взаимодействии характерны для небольшого числа членов группы, группа ориентирована на принятие инициативного поведения этого узкого круга людей.

4. Инициативы во взаимодействии исходят от одного из членов группы.

3. Члены группы осознают необходимость проявления инициативы и самостоятельности в плане внесения изменений во взаимодействие, но активности в этом отношении не проявляют. Используют в основном привычные способы взаимодействия.

2. Инициативы, направленные на изменение взаимодействия, привносятся в группу извне. Члены группы не самостоятельны во взаимодействии.

1. Взаимодействие членов групп побуждается только внешними по отношению к группе обстоятельствами. Члены группы не готовы принять инициативу извне.

III. Включенность во взаимодействие

7. Полная включенность всех членов группы во взаимодействие, подразумевающая осознание собственной позиции во взаимодействии, осознание позиций других членов группы, соотнесение с этим поведения и действий.

6. Полная включенность во взаимодействие большинства членов группы, остальные члены группы включены не полностью.

5. Большинство членов группы включены во взаимодействие не полностью, полная включенность небольшого числа членов группы (меньшинства).

4. Неполная включенность во взаимодействие всех членов группы, они обращены на себя и свое место во взаимодействии. Разобщенность во взаимодействии.

3. Большинство членов группы включены во взаимодействие не полностью, часть членов группы – «невключенные».

2. Невключенность во взаимодействие большинства членов группы и неполная включенность остальных членов группы ведут к проявлению соперничества во взаимодействии.

1. Члены групп не включены во взаимодействие, каждый из них стремится занять ведущую позицию во взаимодействии. Соперничество ведет к распаду взаимодействия по типу конфликта.

Обработка и интерпретация результатов

Обведенные кружком показатели группового взаимодействия являются количественными и качественными критериями интегрального и парциального взаимодействия в исследуемой группе. При этом показатели от 5 до 7 характеризуют нарастающие позитивные тенденции в групповом взаимодействии. Показатели в порядке убывания с 3 до 1 свидетельствуют о прогрессировании негативных тенденций в групповом взаимодействии. Показатель 4 является промежуточным, средним, показателем группового взаимодействия. Таким образом, каждая подструктура группового взаимодействия включает 7 критериев, из которых три имеют положительный знак (5 - 7), промежуточный (4) – нейтральный, и три - отрицательный (3 - 1).

Для обобщения экспертных оценок необходимо суммировать индивидуальные показатели и определить усредненный результат.

Можно полагать, что показатели от 5,5 до 7 означают высокий уровень группового взаимодействия, показатели 3,6 - 5,5 – средний уровень, 3,5 - 2,6 – преобладание неблагоприятных тенденций в групповом взаимодействии, крайнему уровню неблагоприятности в групповом взаимодействии соответствуют показатели от 2,5 до 1 балла.

На заключительном этапе анализа полученных данных проводится сравнительный анализ группового взаимодействия по всем исследуемым подструктурам.

Литература

Фетискин Н.В., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

5.2. Экспертная диагностика интерактивной согласованности в малых группах (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев)

Инструкция

Прочтите особенности групповой согласованности, приведенные в трех блоках бланка экспертных оценок: I – наличие и качество плана; II – согласованность и распределение функций; III – соответствие совместной деятельности плану. После этого в каждом блоке обведите кружочком одно из 7 проявлений согласованности, характерное для исследуемой группы.

Бланк экспертных оценок

I. Наличие и качество плана

7. «Концептуальное» видение предстоящей совместной деятельности. Все члены группы стремятся найти рациональный вариант плана совместной деятельности, тщательно обсуждают все детали, достигают уровня «сценария».

6. Члены группы стремятся к разработке плана, обсуждают предстоящую совместную деятельность на уровне фрагментов «сценария», включающих основное содержание предстоящей деятельности.

5. Отчетливо выраженное стремление к разработке плана реализуется в выработке основных направлений предстоящей совместной деятельности, план не содержит существенных деталей предстоящей деятельности.

4. При разработке плана совместной деятельности группа ориентируется на создание новых комбинаций из числа имеющихся у группы наработок, стандартных заготовок.

3. Группа разрабатывает план совместной деятельности, используя шаблонные заготовки, не адаптируя и не корректируя их в соответствии с условиями совместной деятельности.

2. Осознавая необходимость плана, члены группы не стремятся к созданию плана.

1. Группа осуществляет совместную деятельность без планирования, деятельность складывается стихийно.

III. Согласованность и распределение функций

7. Согласованность выполняемых функций всех членов группы, каждый знает свои функции и функции других членов группы (в чем они состоят и как осуществляются).

6. При отчетливо выраженном стремлении членов группы к согласованию функций большинство членов группы ориентированы на свои функции, на их содержание и осуществление.

5. При распределении и согласовании функций члены группы акцентируют распределение функций; отчетливо проявляется интерес каждого из членов группы к своим функциям.

4. Согласование функций происходит спонтанно, члены группы не договариваются об их распределении, вследствие чего некоторые функции дублируются.

3. Расхождения между членами группы в процессе распределения и согласования функций и в процессе их реализации.

2. Осознавая необходимость распределения и согласования функций, все члены группы не пытаются осуществить это на деле.

1. Функции не согласованы, у ряда членов группы они дублируются, у других - являются взаимоисключающими.

III. Соответствие совместной деятельности плану

7. Группа в полной мере реализует собственный план предстоящей совместной деятельности. При осуществлении плана группа действует гибко и в соответствии с ситуацией.

6. В процессе совместной деятельности группа незначительно изменяет план, модифицирует отдельные детали плана.

5. Группа следует плану совместной деятельности, в основных чертах изменяя детали.

4. Действия отдельных членов группы не соответствуют плану, ее основному содержанию.

3. Действия большинства членов группы не предусмотрены планом совместной деятельности, складываются стихийно, в ходе осуществления деятельности.

2. Действия всех членов группы не соответствуют плану, не предусмотрены планом.

1. Вследствие спонтанных, не предусмотренных планом действий членов группы совместная деятельность дезорганизуется и распадается.

Обработка и интерпретация результатов

Количественный и качественный анализ полученных результатов осуществляется аналогично схеме, описанной при экспертной оценке группового взаимодействия.

Литература

Фетискин Н.В., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

5.3. Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое. Методика состоит из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма +19 баллов, минимальная – 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

1. Как бы Вы оценили свою принадлежность к группе?

- 1) Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- 2) Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- 3) Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других

(3)

- 4) Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- 5) Живу и существую отдельно от нее (1)
- 6) Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы Вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- 1) Да, очень хотел бы перейти (1)
- 2) Скорее перешел бы, чем остался (2)
- 3) Не вижу никакой разницы (3)
- 4) Скорее остался бы в своей группе (4)
- 5) Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- 6) Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

- 1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- 2) Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- 3) Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- 4) Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у Вас взаимоотношения с руководством?

- 1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- 2) Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- 3) Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- 4) Не знаю, трудно сказать (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в Вашем коллективе?

- 1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- 2) Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- 3) Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- 4) Не знаю, трудно сказать (1)

Таким образом, уровень групповой сплоченности:

высокий – 15,1 балла и выше;
выше среднего – 11,6 – 15 баллов;
средний – 7 – 11,5 балла;
ниже среднего – 4 – 6,9 баллов;
низкий – 4 и ниже.

5.4. Измерение социально-трудовой активности (тест Ю.П. Платонова)

При исследовании трудовых коллективов, состоящих из людей разных национальностей, важно выявить психологические факторы, способствующие или препятствующие слаженной совместной работе. Деятельность полиэтнической группы усложняется в результате влияния этнокультурных особенностей членов группы. Возможны трудности, конфликты, недоразумения, связанные с различным пониманием и толкованием людьми разных национальностей целей, мотивов, этнических чувств, отношений к работе и людям, организации труда и пр.

Данная методика, апробированная автором в различных социальных и этнических группах, позволяет измерить социально-трудовую активность полиэтнической группы. В целом активность группы характеризуется такими психологическими параметрами, как целенаправленность, мотивированность, эмоциональность, стрессоустойчивость, коллективность, интегративность и организованность.

Шкала целенаправленности раскрывает готовность группы к достижению групповых целей в процессе совместного взаимодействия. Цель взаимодействия является необходимым стимулом внутригрупповой активности.

Шкала мотивированности описывает особенности активного, заинтересованного действенного отношения членов группы к этносоциальному взаимодействию.

Шкала эмоциональности выявляет чувственное отношение к членам группы, формируемое под влиянием различных этносоциальных факторов. Эмоциональность проявляется прежде всего в удовлетворенности членов группы степенью реализации выдвинутых целей.

Шкала стрессоустойчивости характеризует способность этнической группы согласованно и быстро мобилизовать эмоционально-волевой потенциал для противодействия различного рода деструктивным воздействиям.

Шкала коллективности определяет способность этнической группы к совместному достижению результата деятельности, к созданию отношений взаимопомощи и поддержки.

Шкала интегративности раскрывает способы, применяемые в группе для создания общности, единства целей и интересов, внутригрупповых норм и традиций.

Шкала организованности показывает уровень самоорганизации группы, степень исполнительности, дисциплины, требовательности к себе и другим.

Обработка результатов

Психологические параметры социально-трудовой активности оцениваются через набор признаков (по 10 признаков каждого параметра). Для оценки предлагается 7-балльная система, где 7 баллов означает максимальную оценку признака, а 1 балл – минимальную. Максимальная оценка по всему опроснику в баллах равна 490, а минимальная – 70. По сумме признаков группу можно отнести к одному из четырех уровней социально-трудовой активности.

Высший, *продуктивный*, уровень (от 386 баллов и выше) – группа превышает нормативные показатели.

Нормативный уровень (от 245 до 385 баллов) – группа соответствует заданным параметрам социально-экономической деятельности.

Репродуктивный уровень (от 105 до 244 баллов) – группа не соответствует заданным параметрам социально-экономической деятельности.

Низший, *деструктивный*, уровень (ниже 105 баллов) – группа дезорганизована, имеют место деструктивные конфликты.

Инструкция испытуемому

«В Вашем коллективе работают люди разных национальностей, в том числе и _____. Отметьте свое мнение о совместной с ними работе по 7-балльной шкале, отвечая на вопрос: «Как Вы думаете, они...».

1. Шкала целенаправленности

- | | |
|---|---------------|
| 1.1. Считают, что главное – это высокие результаты труда | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.2. Считают, что необходимо рационально использовать рабочее время | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.3. Считают, что необходимо качественно выполнять работу | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.4. Считают, что необходимо проявлять бережливость и трудолюбие | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.5. Считают, что в работе необходимо взаимопонимание | 7 6 5 4 3 2 1 |

- | | |
|---|---------------|
| 1.6. Считают, что в работе необходимо взаимодействие | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.7. Считают, что работа должна приносить пользу обществу | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.8. Считают, что в работе главное – единство | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.9. Считают, что главное – высокая организованность труда | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 1.10. Считают, что важно достижение не столько личных, сколько коллективных целей | 7 6 5 4 3 2 1 |

2. *Шкала мотивированности*

- | | |
|---|---------------|
| 2.1. Стремятся достичь максимально возможных результатов | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.2. Стремятся получить как можно большее материальное вознаграждение | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.3. Стремятся развивать свои трудовые умения и навыки | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.4. Стремятся активно участвовать в делах коллектива | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.5. Стремятся принести пользу своему коллективу | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.6. Стремятся проявить свои лучшие качества | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.7. Стремятся лучше разобраться в выполняемой работе | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.8. Стремятся проявить высокую работоспособность | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.9. Стремятся получить признание окружающих | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 2.10. Стремятся решить свои личные проблемы | 7 6 5 4 3 2 1 |

3. *Шкала эмоциональности*

- | | |
|---|---------------|
| 3.1. Удовлетворены взаимоотношениями в коллективе | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.2. Удовлетворены взаимоотношениями с руководителями | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.3. Удовлетворены результатами своего труда | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.4. Удовлетворены отношениями к делу своих товарищей | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.5. Удовлетворены своими обязанностями | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.6. Удовлетворены тем, что работают в этом коллективе | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.7. Удовлетворены условиями труда | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.8. Удовлетворены возможностью достичь желаемых результатов | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.9. Удовлетворены тем, как организована работа | 7 6 5 4 3 2 1 |
| 3.10. Удовлетворены материальным вознаграждением своего труда | 7 6 5 4 3 2 1 |

<i>4. Шкала стрессоустойчивости</i>	
4.1. Заботливы и чутки друг к другу в работе	7 6 5 4 3 2 1
4.2. Осуждают нарушителей трудовой дисциплины	7 6 5 4 3 2 1
4.3. В затруднительных ситуациях проявляют сдержанность	7 6 5 4 3 2 1
4.4. Проявляют такт и уважение друг к другу	7 6 5 4 3 2 1
4.5. Спорные вопросы решают с учетом мнений всех сторон	7 6 5 4 3 2 1
4.6. Хорошо информированы о результатах своего труда	7 6 5 4 3 2 1
4.7. Не делают оскорбительных замечаний	7 6 5 4 3 2 1
4.8. Объективно оценивают свои успехи и неудачи	7 6 5 4 3 2 1
4.9. Доброжелательны друг к другу	7 6 5 4 3 2 1
4.10. С пониманием относятся к трудностям в работе руководителя	7 6 5 4 3 2 1

<i>5. Шкала коллективности</i>	
5.1. Проявляют высокую работоспособность	7 6 5 4 3 2 1
5.2. Инициативны и деловиты в работе	7 6 5 4 3 2 1
5.3. Добросовестно относятся к своим обязанностям	7 6 5 4 3 2 1
5.4. Критически относятся к недостаткам	7 6 5 4 3 2 1
5.5. Исполнительны и дисциплинированы в работе	7 6 5 4 3 2 1
5.6. Заинтересованы в своей работе	7 6 5 4 3 2 1
5.7. Требовательны в работе к себе и другим	7 6 5 4 3 2 1
5.8. Ответственно относятся к своим обязанностям	7 6 5 4 3 2 1
5.9. Трудолюбивы и бережливы в работе	7 6 5 4 3 2 1
5.10. Проявляют соревновательную активность	7 6 5 4 3 2 1

<i>6. Шкала интегративности</i>	
6.1. Осуждают проявления индивидуализма в совместной работе	7 6 5 4 3 2 1
6.2. Возникающие в работе проблемы решают сообща	7 6 5 4 3 2 1
6.3. Личные интересы подчиняют интересам коллектива	7 6 5 4 3 2 1
6.4. Не равнодушны, если возникают помехи в трудовой деятельности	7 6 5 4 3 2 1
6.5. Придерживаются общих норм поведения	7 6 5 4 3 2 1
6.6. Поддерживают полезные для дела начинания	7 6 5 4 3 2 1
6.7. Верят в большие возможности коллективного труда	7 6 5 4 3 2 1
6.8. Оказывают сопротивление силам, мешающим трудовому процессу	7 6 5 4 3 2 1
6.9. Поддерживают хорошие трудовые традиции	7 6 5 4 3 2 1
6.10. Заботятся о результатах совместного труда	7 6 5 4 3 2 1

7.	<i>Шкала организованности</i>	
7.1.	Хорошо знают свои обязанности	7 6 5 4 3 2 1
7.2.	Деловые вопросы решают должным образом	7 6 5 4 3 2 1
7.3.	Понимают общие цели деятельности	7 6 5 4 3 2 1
7.4.	Как руководители – авторитетные организаторы	7 6 5 4 3 2 1
7.5.	Должным образом ведут дела	7 6 5 4 3 2 1
7.6.	Хорошо выполняют свои производственные обязанности	7 6 5 4 3 2 1
7.7.	Организованны и дисциплинированы	7 6 5 4 3 2 1
7.8.	В критических ситуациях могут действовать быстро и организованно	7 6 5 4 3 2 1
7.9.	Важные для дела решения обсуждаются в коллективе	7 6 5 4 3 2 1
7.10.	С доверием относятся к руководителям	7 6 5 4 3 2 1

Литература

Платонов Ю.П. Этническая психология. СПб., 2001. С. 291 - 295.

5.5. Анкета на оценку групповой мотивации

Под *мотивацией* понимается система факторов (побудительных сил), которые обеспечивают эффективное решение профессиональных задач. Основная цель деятельности менеджеров - это эффективное управление работниками, формирование у них внутренних стимулов к активной трудовой деятельности. Бесспорно, что положительная профессиональная мотивация как у отдельных работников, так и у трудового коллектива (группы) в целом обеспечивает их высокую результативность, хорошие взаимоотношения как внутри группы, так и между руководителями и подчиненными.

Цель методики – изучение положительных и отрицательных факторов, характеризующих групповую мотивацию; степень сформированности групповой мотивации, ее направленность на достижение успеха и получение положительных результатов деятельности.

Порядок работы

Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают анкеты и зачитывают инструкцию: «Перед вами анкета, содержащая 25 утверждений (положительных и отрицательных). Просим Вас оценить каждое утверждение, выбрав соответствующий балл (обведите кружком цифру, соответствующую

Вашим представлениям о степени выраженности в Вашем коллективе, группе того или иного фактора).

Обработка результатов

Суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты:

25 - 48 баллов - группа отрицательно мотивирована;

49 - 74 балла - группа слабо мотивирована;

75 - 125 баллов - группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов;

126 - 151 балл - группа в достаточной степени мотивирована на достижение успеха в деятельности;

152 - 175 баллов - группа положительно мотивирована на успех в деятельности.

Анкета «Формирование положительной групповой мотивации»

<i>№ п/п</i>	<i>Преобладающие факторы</i>	<i>Оценка в баллах</i>	<i>Преобладающие факторы</i>
1	Высокий уровень сплоченности группы	7 6 5 4 3 2 1	Низкий уровень сплоченности группы
2	Высокая активность членов группы	7 6 5 4 3 2 1	Низкая активность членов группы
3	Нормальные межличностные отношения в группе	7 6 5 4 3 2 1	Плохие межличностные отношения в группе
4	Отсутствие конфликтов в группе	7 6 5 4 3 2 1	Наличие конфликтов в группе
5	Высокий уровень групповой совместимости	7 6 5 4 3 2 1	Низкий уровень групповой совместимости
6	Личностное осмысление организационных целей	7 6 5 4 3 2 1	Неприятие работниками организационных целей
7	Признание авторитета руководителя	7 6 5 4 3 2 1	Члены группы не признают авторитета руководителя
8	Уважение к компетентности руководителя	7 6 5 4 3 2 1	Члены группы не отдают должного компетентности руководителя
9	Признание лидерских качеств руководителя	7 6 5 4 3 2 1	Члены группы не считают своего руководителя лидером
10	Наличие доверительных отношений членов группы с руководителем	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие доверительных отношений членов группы с руководителем
11	Участие членов группы в процессе принятия решений	7 6 5 4 3 2 1	Члены группы не участвуют в обсуждении и принятии решений

12	Есть условия для выражения творческого потенциала членов группы	7 6 5 4 3 2 1	Нет условий для выражения творческого потенциала членов группы
13	Стремление принять ответственность членами группы за выполняемую работу	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие стремления у членов группы принимать ответственность за выполняемую работу
14	Наличие хорошего психологического климата в группе	7 6 5 4 3 2 1	Наличие плохого психологического климата в группе
15	Высокий уровень контроля за действиями каждого члена группы	7 6 5 4 3 2 1	Низкий уровень контроля за действиями каждого члена группы
16	Наличие активной жизненной позиции внутри группы	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие активной жизненной позиции внутри группы
17	Стремление к самореализации у членов группы	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие стремления к самореализации у членов группы
18	Высокая степень согласованности действий у членов группы	7 6 5 4 3 2 1	Слабая степень согласованности действий у членов группы
19	Сформированность общегрупповых ценностей	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие общегрупповых ценностей
20	Отсутствие стрессов внутри группы	7 6 5 4 3 2 1	Наличие стрессов
21	Желание работать в группе	7 6 5 4 3 2 1	Стремление членов группы работать индивидуально
22	Положительное отношение руководителя к своим подчиненным	7 6 5 4 3 2 1	Положительное отношение руководителя к членам рабочей группы
23	Положительное отношение членов группы к своему руководителю	7 6 5 4 3 2 1	Отрицательное отношение членов группы к своему руководителю
24	Принятие нравственных норм поведения внутри группы	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие нравственных норм поведения внутри группы
25	Умение проявлять самостоятельность в решении поставленных задач членами группы	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие стремления самостоятельно решать поставленные задачи

Литература

Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. С. 394 - 400.

Содержание

Введение	3
Тема 1. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩЕНИЕ	
В ГРУППЕ.....	8
1.1. Шкала психологической близости	8
1.2. Графические приемы измерения психологической дистанции	9
1.3. Измерение коммуникативной дистанции (А.Н. Андреев, М.О. Мдивани и Ю.Я. Рыжонкин).....	10
1.4. Методика Т.Е. Аргентовой на диагностику стиля общения	14
Тема 2. СТРУКТУРА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ГРУППЕ	21
2.1. Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде	21
2.2. Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации.....	27
Тема 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ	
«ИНДИВИД - ГРУППА».....	31
3.1. Шкала приемлемости (Н.В. Бахарева).....	31
3.2. Внешнегрупповая референтометрия	32
3.3. Методика Q-сортировка	34
3.4. Методика экспресс-диагностики восприятия индивидом группы (модификация и адаптация Ю.А. Корелякова)	38
3.5. Измерение нормативных предпочтений в группе (О.И. Комиссарова).....	42
Тема 4. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ	46
4.1. Шкала Ф. Фидлера (адаптация Ю.Л. Ханина).....	46
4.2. «Цветопись» (методика А.Н. Лутошкина)	47
4.3. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, Л.Ю. Шалыто).....	54
Тема 5. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ	
РАЗВИТИЯ ГРУППЫ И ЕЕ АКТИВНОСТЬ.....	58
5.1. Экспертная диагностика взаимодействия в малых группах (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев)	58
5.2. Экспертная диагностика интерактивной согласованности в малых группах (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев)	61
5.3. Определение индекса групповой сплоченности Сииора	63
5.4. Измерение социально-трудовой активности (тест Ю.П. Платонова)	65
5.5. Анкета на оценку групповой мотивации.....	69