Оглавление

Введение

1. Теоретико-методологический анализ межличностной совместимости и срабатываемости в группе

1.1 Социально-психологическая характеристика понятия группы

1.2 Межличностная совместимость и совместная деятельность в группе

1.3 Социально-психологический климат группы

Выводы

2. Эмпирическое исследование социально-психологического климата группы и особенностей межличностных отношений внутри коллектива

2.1 Организация проведения исследовательской работы и методики исследования

2.2 Анализ результатов исследования

Выводы

Заключение

Литература

Введение

Никакая человеческая общность не может осуществлять полноценную совместную деятельность, если не будет установлен контакт между людьми, в нее включенными, и не будет достигнуто между ними должного взаимопонимание.

Природа межличностных отношений в любых общностях достаточно сложна. В них проявляются как сугубо индивидуальные качества личности – её эмоциональные и волевые свойства, интеллектуальные возможности, так и усвоенные личностью нормы и ценности общества. В системе межличностных отношений и совместной деятельности человек реализует себя, отдавая обществу воспринятое в нем. Поэтому особенно важно, чтобы эти отношения и совместная деятельность носили максимально плодотворный характер. А как известно условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, а именно характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение – во многом влияют на успешность совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда.

В данной дипломной работе будут рассматриваться межличностные отношения, совместимость и срабатываемость в группе, и влияние указанных факторов на формирование психологического климата данного коллектива.

Проблема данного исследования определяется рядом причин теоретико-методологического характера.

В последнее время, с притоком новых социальных взглядов, когда многое меняется, и нажитое за последние десятилетия, переходит в небытие все более актуальным становится изучение психологической совместимости как социально-психологического феномена, связанного с оптимальностью межличностного взаимодействия, удовлетворенностью межгрупповым общением, эффективностью совместной деятельности. Изучение совместимости как системного (многоуровневого и многомерного) феномена, интегрирующего основные социально-психологические категории: малая группа, личность в группе, межличностные отношения, групповая деятельность, психологический климат группы позволяет уточнить исходные теоретические и методологические положения и получить новые данные, отражающие различные аспекты групповой психологии.

В современной психологической науке накоплен значительный теоретический и практический опыт изучения проблемы совместимости, но несмотря на это ряд её существенных аспектов остаётся вне поля зрения ученых. Совместимость, как правило, изучалась на межличностном уровне, в виде диадного феномена.

Актуальность выбранной темы обуславливается недостаточной разработанностью таких направлений, как совместимость внутри группы, в частности практически отсутствуют теоретические подходы к её изучению, не определенны эмпирические референты, отсутствует валидный диагностический инструментарий.

Особый интерес в данной связи представляет изучение степени влияния межличностной совместимости и срабатываемости членов группы на психологический климат в коллективе.

Таким образом, изучение межличностной совместимости весьма актуально как для развития социально-психологического знания, так и для его практического применения в конкретных областях общественной практики.

Цель исследования: изучение степени влияния совместимости и срабатываемости в группе на психологический климат данного коллектива.

Объект исследования: коллектив технологического отдела проектного института (инженерный состав); обследована 1 рабочая группа, общий объем выборки составил 21 человек.

Предмет исследования: влияние уровня межличностной совместимости на срабатываемость и психологический климат коллектива.

Гипотеза исследования: низкий уровень межличностной совместимости является закономерным следствием несрабатываемости в группе, и влечет за собой неблагоприятный психологический климат внутри коллектива.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой решались следующие задачи:

1. Провести теоретические исследования понятия «социальная группа», «межличностная совместимость», «совместная деятельность» и «психологический климат» в отечественной и зарубежной литературе.
2. Подобрать соответствующие цели исследования, метод и методики. Сформировать на базе показателя срабатываемости две референтные группы.
3. Провести эмпирические исследования выявления степени межличностной совместимости и психологического климата коллектива.
4. Обозначить основные психологические детерминанты оказывающих влияние на психологический климат группы, совместимость и срабатываемость членов конкретно взятого коллектива.
5. Провести анализ полученных данных, сделать обобщающие выводы и заключения.

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечена методологической базой исследования, реализацией комплекса адекватных методик исследования, достаточной репрезентативностью выборки, надежностью и эффективностью современных методов статистической обработки и содержательной психологической интерпретацией тестовых результатов исследования.

Основные методы исследования.

В соответствии с целью и задачами работы использован комплекс методов исследования: теоретических (анализ литературных источников) и практических (наблюдение, опрос, тестирование). В процессе изучения индивидуально-психологических особенностей личности был использован комплекс следующих методик: 1) для выявления направленности личности – методика Б. Баса; 2) для оценки особенностей поведения личности в конфликтных ситуациях – методика К. Томаса; 3) для выявления ориентаций в межличностных отношениях – методика Т. Лири.

Изучение особенностей взаимоотношений внутри группы и статуса каждого члена группы проводилось при помощи специализированной социометрической методики. Оценка психологического климата группы определялась с помощью специальной методики самооценки уровня развития группы А.Н. Лутошкина.

Обработка полученных в ходе исследования данных проводилась посредством применения математико-статистической обработки данных.

Практическое значение данного исследования.

Полученные данные о влиянии межличностной совместимости и срабатываемости в группе на формирование психологического климата в данном коллективе позволяют прогнозировать степень результативности совместной деятельности людей уже на первичном этапе комплектования рабочей группы, и соответственно использоваться при формировании групп или подборе дополнительного персонала в уже сформированные коллективы.

1. Теоретико-методологический анализ межличностной совместимости и срабатываемости в группе

1.1 Социально-психологическая характеристика понятия группы

Проблема группы как важнейшей формы социального объединения людей в процессе совместной деятельности и общения – одна из центральных в социальной психологии.

Интерес исследователей к проблемам группы обусловлен рядом принципиальных моментов. С одной стороны, личность, ее самосознание, принятые ею ценности и нормы, система представлений о мире формируются в процессе включения человека на протяжении его жизни в деятельность самых различных групп. С другой стороны, группа сама по себе не является простой суммой вошедших в нее людей, а представляет с момента своего психологического возникновения самостоятельное целостное явление со своими собственными характеристиками, не сводимыми к индивидуальным характеристикам ее членов, собственной историей развития и закономерностями жизнедеятельности.

Развитие социально-психологической науки подвело исследователей к осознанию необходимости признания того факта, что невозможно адекватно изучить личность, объяснить своеобразие сложных её жизненных проявлений вне того социального и психологического окружения, в котором она живет и развивается. Психический склад индивида, его личностное содержание формируются на пересечении различных групповых влияний. Следовательно, невозможно понять человека, исследовать процесс его развития, не обращаясь к анализу тех групп, членом которых он является.

Исследования групп ориентированы на различные сферы социально-психологической деятельности, и, в частности, призваны способствовать повышению эффективности функционирования организации в целом.

В процессе развития социальной психологии исследователи неоднократно обращались к определению понятия «малая группа», при этом было сформулированно большое количество различных, порой весьма различающихся между собой дефиниций. В своих попытках определить суть малой группы авторы, как правило, шли от собственного ее понимания, диктовавшего акцентирование тех или иных сторон группового процесса [1, 20, 31, 32].

В современной психологии термин «группа» является широким и многозначными. Его применяют при характеристике любой человеческой общности, которая может быть выделена на основе различных признаков. В большинстве случаев речь идет о малой группе, в состав которой может входить от 2 до 30 человек, степень близости ее членов выступает в качестве основного критерия для объединения людей в малую группу. В контексте данной работы я буду рассматривать именно малую группу, как рабочий коллектив.

Как уже было сказано ранее, в отечественной и зарубежной психологической литературе термину «малая группа» даны весьма разнообразные определения. Их существенное отличие состоит в различных подходах к рассмотрению понятия малой группы. Проанализировав всё разнообразие определений можно выделить четыре основные категории.

1. Восприятие членами группы отдельных партнеров и группы в целом.
2. Мотивация членов группы.
3. Организационные (или структурные) характеристики группы.
4. Взаимозависимость и взаимодействие членов группы.

То есть группа - это самостоятельный субъект деятельности, который может быть рассмотрен с точки зрения своих свойств, процессов и структур.

Если подходить к рассмотрению малой группы, как некой изолированной от мира общности, функционирующей по своим, особым законам, в таком случае изложенные выше представления о ней следует признать вполне оправданными. Но группа не изолирована от социального мира, она вписана в него, и ее присутствие в нем является фактом, фиксируемым другими (группами или отдельными индивидами). Группа признается элементом окружающего мира со всеми вытекающими отсюда последствиями в смысле всевозможных взаимодействий, влияний, противодействий и т.п. [45].

В еще большей степени связь малой группы с обществом заключена в её трактовке как малой социальной группы, то есть как элементарного звена структуры социальных отношений, своеобразной функциональной единицы в системе общественного разделения труда. В этом случае в дополнение к представленным выше характеристикам малой группы, можно сказать, что речь идет о такой группе, «в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов» [1, с. 191].

Однако, данное определение, в принципе задающее верное направление анализа малой группы, тем не менее, является в известной мере односторонним. В данном случае не получается раскрыть психологические признаки группы, скрытые за словосочетанием «непосредственные личные контакты». Отсюда, в связи с весьма сложной природой малой группы вполне резонно напрашивается вывод о необходимости двупланового подхода к ее трактовке, а именно:

* + со стороны социальной составляющей;
  + со стороны психологической составляющей.

Итак, отправным моментом в анализе малой группы является трактовка ее как звена системы общественных отношений, преломляющихся в специфике непосредственных («лицом к лицу») межличностных контактов. Их развитие, опосредствованное фактором совместной деятельности, ведет далее к обретению группой разнообразных социально-психологических характеристик.

Любые социально-психологические характеристики группы (структур-ные, динамические, феноменологические) должны преимущественно отражать именно признаки группы как целостной микросистемы социальных и психологических отношений. В особенности это относится к характерис-тикам сложившейся группы как «совокупного субъекта». Но даже и в тех случаях, когда речь идет всего лишь о первичных этапах становления группы, разворачивающегося посредством взаимодействия отдельных ее членов, сопряжения их индивидуально-психологических особенностей, акцент в анализе должен быть сделан на поиске и раскрытии собственно группового начала [24, с. 10].

Проанализировав основные определения малой группы в зарубежной психологии, можно увидеть, что её определяющими признаками выступают психологические особенности протекания коммуникативных актов при взаимодействии её членов [26, 29, 31, 33]. Напротив, в отечественных исследованиях малых групп, прежде всего, основной акцент смещен на выявление специфических особенностей малой группы как общностей людей, где все психологические характеристики могут быть поняты и объяснены только с учетом влияния социальных факторов, которые и определяют сущность определяемого явления.

Г.С. Антипина определяет малую группу, как малочисленную по своему составу социальную группу, члены которой объединены общей деятельностью и находятся в непосредственном, устойчивом личном контакте друг с другом, что является основой для возникновения как эмоциональных отношений в группе (симпатия, антипатия, безразличие), так и особых групповых ценностей и норм поведения [4].

Е.С. Кузьмин, в определении малой группы её специфические особенности видит именно в единстве межличностных отношений и отношений ответственной зависимости, призванной решать общественно значимые задачи, тем самым акцентируя своё внимание не столько на особенностях межличностного общения, сколько на общественно полезной деятельности, в которой он видит ведущий группообразующий фактор [25].

Наиболее лапидарный и вместе с тем точный и ёмкий вариант определения малой группы предложен Г.М. Андреевой: «Малая группа – это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов» [1, с. 74]. В нем обозначены основные признаки малой группы, выделяемые в системе современного социально-психологического знания.

Характерным для отечественной психологии является выделение наивысшего уровня развития группы-коллектива [6, 8, 9]. При этом одним из важнейших факторов превращения группы в коллектив, по мнению большинства отечественных авторов, является социально значимая, совместная деятельность членов коллектива, которая отвечает и интересам личности и потребностям общества. В настоящей работе термины коллектив и малая группа употребляются в одном значении, поскольку малая группа, выступающая объектом исследования, обладает, в том числе, и характерными чертами коллектива, что позволяет с высокой степенью вероятности считать её таковой.

Выбор определения малой группы непосредственно связан с вопросом о её размерах, традиционно обсуждаемым многими авторами [1, 24, 31, 35]. Согласно мнению большинства исследователей, нижний количественный предел малой группы начинается в диады. Однако она не является в полной мере группой, поскольку в ней редуцируются некоторые социально-психологические явления, свойственные группе.

Верхний количественный предел малой группы (максимально возможного её объема) вызывает у специалистов споры, о чем свидетельствуют различные предлагаемые ими величины групп. Большинству авторов присуща некоторая произвольность в решении этого вопроса. Некоторые из в качестве предельной цифры предлагает «20». С таким верхним количественным пределом нельзя согласиться хотя бы потому, что отсутствуют обоснованные доводы в её поддержку. Наиболее часто верхняя граница устанавливается по критерию количества людей, имеющих возможность непосредственно взаимодействовать между собой. Однако точное определение этого количества затруднительно по причине зависимости данного параметра от характера и условий деятельности группы.

Исследователи, которые при рассмотрении обсуждаемого вопроса делают акцент на функциональной целесообразности величины малой группы в различных сферах социальной практики, подчеркивают необходимость соответствия объема группы требованиям реализации её основной общественной функции. Таково мнение Г.М. Андреевой: «Если изучаемая малая группа должна быть, прежде всего, реально существующей группой и, если она рассматривается как субъект деятельности, то логично не устанавливать какой-то жесткий верхний уровень, а принимать за таковой реально существующий, данный размер исследуемой группы, продиктованный потребностью совместной групповой деятельности. Иными словами, если группа заданна в системе общественных отношений в каком-то конкретном размере и если он достаточен для выполнения конкретной деятельности, то именно этот предел можно принять в исследовании как верхний» [1, с. 82]. Этими соображениями я и буду руководствоваться в своем исследовании, принимая за нижний предел группы 3 человека, а за верхний – реально существующий размер исследуемой группы.

По времени существования принято выделять группы временные и постоянные. Этот признак важен с психологической точки зрения, так как устойчивость контактов в группе является важным фактором формирования её психологических характеристик.

Кроме того, Ч. Кули предложено деление групп на первичные и вторичные. Первичные понимаются как группы, «которым присущи интимные, лицом к лицу, отношения между людьми. Они являются первичными в нескольких смыслах, но главными в том смысле, что играют фундаментальную роль в формировании природы и идеалов индивида», а вторичные – это «те, где нет непосредственных контактов, а для общения между членами используются различные посредники виде средств связи» [26, с. 78].

В качестве основных параметров малой группы, которые необходимо учитывать для её качественной характеристики являются композиция и структура группы.

Композиция группы, или ее состав, – это совокупность характеристик членов группы, важных с точки зрения анализа группы как целого. Например, численность группы, ее возрастной или половой состав, национальность или социальное положение членов группы и так далее. Выбор параметров, характеризующих композицию группы, во многом определяется конкретными задачами исследования. Наиболее часто выделяются и указываются соотношения членов группы по таким особенностям как пол, возраст, образование, национальная принадлежность, социальное положение. Все перечисленные признаки чрезвычайно важны с точки зрения психологических особенностей группы.

Структура группы – это совокупность связей, рассматривающихся с точки зрения тех функций, которые выполняют отдельные члены группы, а также с точки зрения межличностных отношений в ней, образующихся между отдельными индивидами или микрогруппами, как элементами этой структуры. При исследовании малых групп наиболее часто выделяют структуры функциональных связей, то есть отношений, определяемых характером распределения функций между членами группы, и структуру эмоциональных связей или межличностных отношений.

В исследованиях формальных групп и организаций принято выделять: организованные (по иной терминологии — формальные, официальные) и спонтанные (или неформальные, неофициальные) группы. Те и другие относятся к категории естественных групп. Первые из них представляют собой элементарные ячейки социальной организации, возникновение которых обусловлено необходимостью реализации соответствующих организационных функций. Иными словами, их появление вызвано нуждами организации и ею задано. Вторые зарождаются непроизвольно, стихийно, как внутри организованных групп, так и вне их, в процессе общения индивидов, являясь результатом взаимных психологических (эмоциональных) предпочтений последних.

Однако, различие между группами обоих типов характеризуется известной относительностью. Так, при определенных обстоятельствах спонтанная группа может приобрести статус организованной, доказательством чему служит история возникновения и последующего институционального оформления научных школ [47]. В то же время, обоюдное эмоциональное тяготение индивидов порою становится преобладающим в жизни целевой группы, и весьма вероятно, что в этот момент группа выступает, по крайней мере для сторонних наблюдателей, как прежде всего неформальная общность [46, с.123-126].

Так же в исследовании малых групп обычно выделяют социометрическую и коммуникативную структуры группы.

Социометрическая структура группы представляет собой совокупность связей между её членами, характеризуемых взаимными предпочтениями и отвержениями по результатам социометрического теста. В основе социометрической структуры группы лежат эмоциональные отношения – симпатии и антипатии, феномены межличностной привлекательности и популярности. Основными характеристиками социометрической структуры группы являются: положение, которое члены группы занимают в системе межличностных выборов; характеристики взаимных эмоциональных предпочтений и отвержений; наличие микрогрупп, члены которых связанны отношениями взаимных выборов. Существенной характеристикой группы, получаемой по результатам социометрического опроса, является число взаимных выборов и отвержений по отношению к числу максимально возможных [33].

Коммуникативная структура группы – это совокупность связей между её членами, характеризуемых процессами приема и передачи информации, циркулирующей в группе. Основными характеристиками коммуникативной структуры группы являются: положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации), частота и устойчивость коммуникативных связей в группе тип данных связей между членами группы (централизованные или децентрализованные «коммуникативные сети»). Централизованные коммуникативные сети типа «крест» (все коммуникации осуществляются через одного испытуемого, занимающего центральную позицию), они способствуют более быстрому решению задач, а децентрализованные коммуникативные сети типа «круг» способствуют более высокой удовлетворенности членов группы.

При исследовании малых групп кроме уже приведенных характеристик их структур используются и другие показатели.

Открытые и закрытые группы. Их определяет степень открытости, доступности группы влиянию окружающей ее социальной среды, общества. В современном мире практически почти любая малая группа является открытой. Тем не менее время от времени обнаруживается существование групп, которые, вероятно, в той или иной мере можно отнести к категории закрытых вследствие их «вырванности» из мира людей, порой в течение длительного времени, например, семьи и даже целые поселенья различного рода старообрядцев или сектантов.

Группы членства и референтные группы. Основанием для подобного деления является степень значимости группы для индивида с точки зрения его ориентации на групповые нормы и ценности, влияния группы на систему его установок.

Так, группа может рассматриваться просто как место пребывания индивида в социуме. Члены такой группы могут состоять в ней формально, но не разделять при этом принятые в группе установки и ценностных ориентаций (например, нормы морали, правила поведения и прочее). В таком случае речь идет всего лишь о группе членства. Если же нормы и ценности группы индивид разделяет, соотнося с ней свои установки - здесь говорится о референтной группе. Обычно у каждого индивида имеется значительное количество референтных групп. В целом же такое свойство группы, как референтность, имеет прямое отношение к интегративным процессам в ней, способствуя сохранению ее целостности и стабильности, последующему воспроизводству в качестве единицы жизнедеятельности общества.

Лабораторные и естественные группы. К первым относятся группы, специально создаваемые для выполнения экспериментальных заданий в лабораторных условиях; ко вторым — группы, функционирующие в реальных жизненных ситуациях. Принципиальное различие между группами обоих типов состоит в том, что в первом случае речь идет, как правило, о группах, укомплектованных случайными лицами (часто за плату) на время эксперимента и с его окончанием прекращающих свое существование. Во втором случае имеются в виду преимущественно уже сложившиеся группы с определенной историей, и которые нередко характеризуются довольно высоким уровнем социально-психологического развития [24].

Таким образом, из приведённого выше анализа феномена малых групп можно заметить, что группа представляет собой сложное образование, требующего детального изучения его строения, функций, социальных и психологических феноменов. Одним их таких феноменов являются межличностные отношения в малой группе.

1.2 Межличностная совместимость и совместная деятельность в группе

Межличностные отношения являются составной частью внутригруппового взаимодействия и рассматриваются в его контексте. В их основе лежат разнообразные эмоциональные состояния взаимодействующих людей и их психологические особенности.

«Межличностные отношения — это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. Межличностные отношения — это система установок, ориентации, ожиданий, стереотипов и др. диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга..» [40].

В отличие от деловых отношений межличностные связи иногда называют экспрессивными, эмоциональными. Развитие межличностных отношений обусловливается полом, возрастом, национальностью и многими другими факторами. Аспект межличностных отношений получил в отечественной литературе весьма широкое освещение [2, 7, 21, 23, 24, 27, 43].

Межличностные отношения развиваются в динамике: они зарождаются, закрепляются, достигают определенной зрелости, после чего могут постепенно ослабляться. Динамика развития межличностных отношений проходит несколько этапов: знакомство, приятельские, товарищеские и дружеские отношения. Знакомства осуществляются в зависимости от социокультурных норм данного общества. Приятельские отношения находятся на этапе формирования готовности индивидов к дальнейшему развитию межличностных отношений. На этапе товарищеских отношений происходит сближение взглядов и оказание поддержки друг другу (недаром говорят «поступить по-товарищески», «товарищ по оружию»). Дружеские отношения имеют общее предметное содержание — общность интересов, целей деятельности и т.д.

Механизмом развития межличностных отношений является эмпатия. Эмпатия – это способность к сопереживанию, определению эмоционального состояние другого человека, умение поставить себя на место другого человека с целью воспринимать внутренний мир другого, с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, то есть – отклик одной личности на переживания другой. Эмпатия имеет несколько уровней [36]. Первый уровень включает когнитивную эмпатию, проявляющуюся в виде понимания психического состояния другого человека (без изменения своего состояния). Второй уровень предполагает эмпатию в форме не только понимания состояния объекта, но и сопереживания ему, т. е. эмоциональную эмпатию. Третий уровень включает когнитивные, эмоциональные и, главное, поведенческие компоненты. Данный уровень предполагает межличностную идентификацию, которая является мысленной (воспринимаемой и понимаемой), а также чувственной (сопереживаемой) и действенной.

Межличностные отношения часто рассматриваются с позиции трехкомпонентной структуры взаимодействия людей [7]. Они включают следующие компоненты: когнитивный (гностический, информационный), аффективный и поведенческий (практический, регулятивный).

Когнитивный компонент предполагает осознание и объяснение для себя того, что устраивает или не устраивает в межличностных отношениях.

Аффективный компонент находит свое выражение в различных эмоциональных переживаниях людей по поводу взаимосвязей между ними. Эмоциональное содержание межличностных отношений изменяется в двух противоположных направлениях: от конъюнктивных (позитивных, сближающихся), к индифферентным (нейтральным) дизъюнктивным (негативным, разделяющим). Конъюнктивные чувства характеризуются проявлением различных форм положительных эмоциональных состояний, демонстрация которых говорит о готовности к сближению и совместной деятельности. Индифферентные чувства предполагают проявление нейтрального отношения к партнеру. Сюда можно отнести безучастность, безразличие, равнодушие и пр. дизъюнктивные чувства характеризуются проявлением различных форм негативных эмоций и состояний, что расценивается партнером как отсутствие готовности к дальнейшему сближению и общению.

Поведенческий компонент межличностных отношений реализуется в конкретных действиях. Доброжелательное поведение, направленное на сотрудничество, реализуется в том случае, испытывают симпатию друг к другу или хотя бы один из участников взаимодействия нравится другому. Если же партнер не симпатичен, то интерактивная сторона общения будет затруднена. Это два полюса поведенческого континуума, между которыми располагается большое количество интерактивных паттернов, реализация которых обусловлена социокультурными нормами групп, к которым принадлежат общающиеся.

Важная роль в формировании межличностных отношений принадлежит конкретным условиям, в которых люди общаются. Прежде всего, это связанно с видами совместной деятельности, в ходе которой устанавливаются межперсональные контакты (учеба, работа, отдых), ситуацией (обычная или экстремальная), этнической средой (моно- или полиэтническая), материальными ресурсами и т.д.

Как отмечает Е.С. Кузьмин «Целевая система в жизни групп и коллективов занимает ведущее место. Цели и задачи определяют все другие параметры малых групп: их количественный состав, организационную структуру, целесообразную плотность и связанность участников групп» [25].

Следует отметить, что число исследований межличностных отношений, с учетом указанных в данной работе условий, достаточно ограниченно, поэтому к наиболее перспективным проблемам межличностных отношений по-прежнему продолжают относиться такие как: межличностная совместимость в деловой и личной сфере, степень доверительности в разных типах отношений, а также особенности межперсональных связей в различных видах профессиональной деятельности и при различных условиях протекания совместной деятельности.

Межличностные отношения выражаются в совместимости людей.

Подобно большинству социально-психологических явлений, совместимость не имеет строго однозначного определения. Она рассматривается преимущественно как диадный феномен, что не исключает обращения и к собственно групповому ее аспекту, и предполагает наличие момента обоюдного удовлетворения членами диады потребностей и поведенческих проявлений друг друга [24, с. 193].

Прежде несколько слов о самом понятии «совместимость», с точки зрения теории.

Совместимость — это «взаимное приятие партнеров по общению и совместной деятельности, ocнованное на оптимальном сочетании (сходстве или взаимодополнительности) ценностных ориентаций, социальных установок, интересов, мотивов, потребностей, характеров, темпераментов, темпа и ритма психофизиологических реакций и других значимых для межличностного взаимодействия индивидуально-психологических характеристик. Критерием совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и главное процессом взаимодействия…» [39].

То есть совместимость – это оптимальное сочетание качеств людей в процессе общения, способствующих успеху выполнения совместных акций [13]. Принято выделять четыре вида совместимости: физическую, психофизиологическую, социально-психологическую и социально-идеологическую.

Физическая совместимость выражается в гармоничном сочетании физических качеств двух или нескольких людей, выполняющих совместное действие (совместимость в силе, выносливости и др.). Данный вид совместимости особенно важен при подборе спортсменов для командных видов спорта, а также рабочих выполняющих какую-либо совместную, физическую работу.

Психофизиологическая совместимость в своей основе имеет особенности анализаторских систем, а также свойства темперамента. Этот вид совместимости предполагает взаимоотношение людей в ходе их совместной акции, при которой чувствительность в пределах той или иной анализаторной системы оказывается решающей. Еще большее значение в пределах данного вида совместимости имеет темперамент. Исследования и наблюдения свидетельствуют о том, что «пригонка» темпераментов осуществляется по определенным правилам. Доказано, что в общении хорошо совмещаются два неодинаковых темперамента (холерик и флегматик, сангвиник и меланхолик) и плохо уживаются люди с однотипными темпераментами (два холерика). С другой стороны, в работе, требующей подвижности нервной системы от всех ее участников, противоположные темпераменты не пригодны, поскольку не обеспечивают одинакового ритма работы.

Социально-психологическая совместимость предполагает взаимоотношение людей с такими личностными свойствами, которые способствуют успешному выполнению социальных ролей. В этом случае не обязательно сходство характеров, способностей, но обязательна их гармония. Как свидетельствует жизненная практика, контакты между людьми устанавливаются быстрее и оказываются значительно прочнее, если черты характера у взаимодействующих личностей, являются дополняющими одна другую: один — задиристый, решительный, активный, другой — спокойный, рассудительный, неторопливый; один — более способный в усвоении интеллектуальных знаний, другой — в приобретении двигательных (моторных) навыков. Сказанное совсем не означает, что в любых случаях совместимыми оказываются только люди с противоположными чертами характера, с несходными способностями и другими свойствами. Совместимость возможна и при сходных темпераментах, но вероятность распада общности в этом случае большая.

Социально-идеологическая совместимость предполагает общность идейных взглядов, сходство социальных установок и ценностей. Идейное родство, стремление к одним и тем же моральным и эстетическим ценностям сближает людей. Совместимость на социально-идеологической основе можно считать более высокого уровня по сравнению с совместимостью на иных основах Идейное сходство, совпадение социальных установок как бы перекрывает и интегрирует все другие основания. Физический, психофизиологический и социально-психологический факторы, если они идут вразрез с социально-идеологическим, могут быть приглушены, и несовместимость на основе этих параметров не будет проявляться. Это обусловлено тем, что групповое или коллективное усилие направлено на решение не частных, хотя и групповых, а масштабных задач, стоящих перед большими общностями.

Рассматривая виды совместимости, следует иметь в виду, что они все могут быть представлены в одном акте конкретного общения, хотя такие случаи наблюдаются крайне редко [18]. Практически же совместимость чаще всего встречается в пределах только одного или двух видов. Например, физическая и психофизиологическая; психофизиологическая и социально-психологическая; социально-идеологическая и социально-психологическая, психофизиологическая и др.

Другая классификация исследований в области психологической совместимости разработана Н.Н. и А.Н. Обозовыми [36]. Они описали следующие три подхода к изучению этого феномена:

* + структурный – в соответствии с ним совместимость рассматривается как сходство или различие индивидно-личностных характеристик партнеров;
  + функциональный – совместимость рассматривается как результат согласования внутригрупповых функций, или ролей, партнеров;
  + адаптивный – в этом случае речь идет не столько о самой совместимости, сколько о ее последствиях, в виде развертывающихся между партнерами межличностных отношений.

Данная классификационная схема позволяет, на мой взгляд, более дифференцированно с точки зрения практического применения, подойти к обсуждению совместимости. Причем, безусловно, полезным моментом в построении схемы является включение в нее функционального, т.е. по существу деятельностного аспекта совместимости, хотя и рассматриваемого авторами в одном ряду с другими возможными планами анализа этого феномена.

Тип групповой деятельности способен влиять на содержание составляющих совместимости. Так, коллеги, имеющие вполне приемлемую совместимость в профессиональной деятельности (характеризующуюся функциональными параметрами) могут не иметь личностной совместимости во внерабочем общении, т.к. одно из значительных проявлений совместимости характеризуется сходством жизненных целей и интересов партнеров.

Необходимый исследовательский шаг в разработке обсуждаемой проблемы должен, по-видимому, состоять также в выявлении определенных (желательно имеющих количественные нормативные выражения) сочетаний разнообразных индивидно-личностных характеристик партнеров, отвечающих эмпирическим референтам совместимости. Вопрос о том, что же лежит в основе психологической совместимости людей: сходство индивидно-личностных особенностей или их комплементарность, а может быть, то и другое, вместе взятое, во многом еще не ясен и не до конца изучен. Впрочем, уточнению подлежит и сам «список» этих особенностей, ранжирование которых по их удельному весу в жизнедеятельности личности вряд ли возможно вне учета реального контекста социальных и психологических связей [22, 24].

Наконец, заслуживает внимания не редко ускользающий из поля зрения психологов план анализа психологической совместимости в системе взаимодействия «личность – группа». Как показано в кандидатской диссертации С.Е. Поддубного [41], учет именно этого аспекта совместимости крайне важен как для лучшего понимания процесса адаптации личности к группе, так и в целях оптимизации внутригрупповых взаимодействий, и, естественно, с точки зрения эффективности группового функционирования.

Далее, по сути данной работы, следует рассмотреть вопрос о совместной деятельности группы. Определить какая деятельность является совместной, что её характеризует и входит в её структуру, какие разновидности взаимодействия выделяются внутри совместной деятельности и наконец, от чего зависит и на что может влиять слаженность и эффективность такой деятельности.

Совместная деятельность является целостным феноменом, в котором концентрируются и интегрируются основные социально-психологические явления.

По мнению А.В. Петровского, «Каждый тип деятельности обладает своим диапазоном опосредованности межличностных отношений и их социальной ценности и, тем самым, коллективообразующей силой»» [38, с. 205-206]. Он считает, что особенности совместной деятельности группы оказывают влияние и на детерминанты совместимости членов коллектива.

При рассмотрении психологической структуры совместной деятельности необходимо отметить следующее [41]:

1. индивидуальные деятельности являются составными элементами или частями целостной совместной деятельности, поэтому их соотношение друг с другом целесообразно рассматривать как соотношение частей и целого;
2. индивидуальную деятельность можно только условно рассматривать как изолированную систему, так как реально она всегда, в конечном счете, включена в структуру совместной деятельности. Совместная деятельность при этом не является простой суммой составляющих её индивидуальных деятельностей, а существует как целое, которое больше суммы её частей;
3. включение индивидуальной деятельности в структуру совместной, неизбежно приводит к изменению самой структуры деятельности каждого отдельного её участника, однако, не за счет устранения или исключения каких-либо отдельных компонентов индивидуальной деятельности, а за счет их качественного изменения в условиях совместной деятельности (при это, индивидуальные деятельности сохраняют свою целостность и относительную самостоятельность).

К основным компонентам структуры совместной деятельности относятся:

1. Общая цель совместной деятельности. Она является важнейшим компонентом структуры и понимается, как идеально представленный будущий результат, к которому стремится общность индивидов (коллективный субъект). Общая цель может быть расписана в виде более частных совместных задач, поэтапное решение которых приближает коллективный субъект к достижению общей цели.
2. Общий мотив (обязательный компонент) – это то, что побуждает общность индивидов к выполнению совместной деятельности, то есть непосредственная побудительная сила.
3. Совместные действия, которые направлены на реализацию текущих и перспективных задач совместной деятельности, и выполняются с помощью многочисленных средств осуществления совместной деятельности, причем как индивидуальных, так и групповых способов и приемов.
4. Общий результат, полученный группой участников совместной деятельности, завершает структуру.

Важно подчеркнуть, что для раскрытия психологической структуры совместной деятельности большое значение имеет не только общий объективный результат, сколько его субъективное отражение индивидуальными и коллективными субъектами. Необходимо специально выделять идеально представленный конечный результат совместной деятельности, который может выражаться через субъективные индивидуальные и групповые оценки достигнутого в совместной деятельности. Некоторые авторы также выделяют совместной деятельность с неполной структурой, причем отсутствие того или иного элемента целого может приводить к большому числу разновидностей совместной деятельности.

До настоящего времени пользуется популярностью одна из первых классификаций совместной деятельности составленная Л.И. Уманским на основе наблюдений и экспериментального исследования [44, с. 131]. Он выделил три основных типа.

Совместно-взаимодействующий тип – характеризуется обязательностью участия каждого в решении общей задачи. Интенсивность труда исполнителей при этом примерно одинакова, особенности их деятельности определяются руководителем и, как правило, мало изменяется. Эффективность общей деятельности в равной степени зависит от труда каждого из участников. Для людей, работающих в ситуации совместно-взаимодействующей деятельности, характерны высокая ориентация на коллективные цели, приверженность авторитету лидера, ориентация на групповую нравственность (нормы и ценности), а также традиционные способы поведения.

Совместно-последовательный тип отличается от совместно-индивидуального временным распределением, а также порядком участия каждого в работе. Последовательность предполагает, что вначале в работу включается один участник, затем - второй, третий и т.д. Особенности деятельности каждого участника задаются спецификой целей преобразования средства в результат, характерных именно для этого участка технологического процесса. Для сотрудников организации с совместно-последовательным типом деятельности характерны высокая технологическая дисциплинированность, следование нормам и правилам, сформулированным в инструкциях, положениях и других нормативных документах. Такого рода технологии характерны для сложного промышленного производства, обрабатывающей промышленности.

Совместно-индивидуальный тип деятельности отличается тем, что взаимодействие между участниками труда минимизируется. Каждый из исполнителей выполняет свой объем работы, специфика деятельности задается его индивидуальными особенностями и профессиональной позицией. Каждый участников общего процесса представляет результат труда в оговоренном виде и в определенное место. Личное непосредственное взаимодействие может практически отсутствовать и осуществляться в непрямых формах (например, через современные средства связи - телефон, компьютерные сети и т.д.). Объединяет разных исполнителей лишь предмет труда, который каждый из них обрабатывает специфическим образом. При данном типе совместной деятельности специалисты, как правило, во главу угла ставят свои собственные цели и ценности, склонны самостоятельно вырабатывать способы достижения цели, способны эффективно действовать в ситуации внутриорганизационной конкурентности. Такого рода технологии характерны для современных наукоемких производств, сложных технологий, которые требуют очень высокой подготовки. У трудовых коллективов, работающих в подобной технологии, могут возникать проблемы организации общей деятельности включающей различных специалистов, хорошо знающих собственное дело, но мало ориентированных на понимание особенности работы коллег и концентрирующихся, скорее, на проблемах собственной деятельности, чем организации в целом.

В последнее время стали выделять особый тип совместной деятельности - совместно-творческий [16, с. 186]. Этот тип организации коллективной деятельности характерен для науки и искусства, когда участники научного или творческого проекта создают нечто совершенно новое, зачастую уникальное, чего нельзя создать по имеющимся правилам и технологиям. В таких коллективах создается особый тип деятельности - сотворчество, когда каждый участник процесса является равноправным создателем нового. Законы творчества требуют учета каждого, даже самого "сумасшедшего" видения, потому что в котле общего обсуждения из самой абсурдной идеи может появиться открытие. Этот тип совместной деятельности характеризуется особой активностью каждого из участников процесса взаимодействия в плане повышения собственной профессиональной компетентности за счет участия в коллективной деятельности. Важная особенность этого типа деятельности состоит в том, что "следы" индивидуальных вкладов участников принципиально невычленимы. Такие группы обычно обладают высокой гибкостью и изменчивостью состава и внутренней структуры, подбираемых в зависимости от поставленных задач и условий их выполнения. Тем не менее, следует отметить, что совместно-творческий вид деятельности может быть организован и эффективно применим далеко не в каждой ситуации. Такая работа предъявляет жесткие требования к стандартизации навыков и норм участников (из которых и складывается профессионализм). Абсолютное же большинство работ описываются технологиями.

Описанные модели – крайние случаи разных форм организации совместной деятельности малой группы. В реальных условиях они могут существовать в чистом виде, но чаще выступают в своих разновидностях или комбинируются друг с другом. Та или иная форма может объективно и однозначно диктоваться технологией процесса деятельности и, следовательно, выполняться исключительно по типу только одной модели, а может быть субъективно выбрана одним из членов группы (например, руководителей, организатором) или группой в целом.

В качестве ещё одного примера можно привести классификацию типов совместной деятельности А.Л. Журавлева. Им были выделены 7 основных типов, получивших условные названия по видам ведущих связей в образовании коллективного субъекта [17]. Пять типов из них представляют собой наиболее четко выраженные варианты, когда лишь один из видов связей участников совместной деятельности является доминирующим.

«Технологический» тип совместной деятельности представляет собой технологическую «цепочку», которая образуется из нескольких небольших функциональных подгрупп по 2-5 человек. Распределение обязанностей в данных подгруппах отсутствует, так как каждый выполняет одинаковые операции, получая продукцию от технологически предшествующей подгруппы и передавая свою продукцию последующей. В таком виде совместной деятельности отсутствуют формы взаимодействия, в которые были бы включены все или хотя бы большинство её участников.

«Функциональный» тип совместной деятельности формируется обычно в трудовых группах, выполняющих сборочные операции при отсутствии жестко задаваемой технологии. Последняя должна позволять использование различных форм организации труда, как индивидуальное выполнение, так и совместно-последовательное или совместно-взаимодействующее, причем выбор формы организации процесса остается за участниками совместной деятельности и является результатом отбора наиболее рациональных форм. Экономические (распределение оплаты труда) отношения строятся с учетом уровня официальной квалификации участников.

«Экономический» тип совместной деятельности характерен для трудовых групп, члены которых пространственно объединены, но технологически слабо связаны между собой. Отсутствие технологической и функциональной взаимосвязи компенсируется экономическими связями в сфере распределения материального вознаграждения за труд. Взаимоотношения, формирующиеся в процессах групповой оценки индивидуальных деятельностей и распределения коллективного заработка, оказывают влияние на деятельностную структуру коллектива через развитие взаимных контроля, ответственности, требовательности и помощи.

«Социально-психологический» тип совместной деятельности формируется в коллективах, работающих на сложном оборудовании. Хотя технология производства продукции предполагает индивидуальную форму организации труда, однако, реально существует распределение функций (например, между операторами и наладчиками) на основе профессиональной специализации, требующей разной подготовки. Качество совместности в совместно-параллельной по форме деятельности достигается за счет осознания необходимости трудиться вместе, осознания необходимости сохранения своей коллективной целостности, и экономической, и психологической. Сотрудничество в коллективе является следствием не столько технологии, а сколько результатом развития психологических отношений.

«Формально-организационный» тип совместной деятельности возникает только в условиях индивидуальной организации производства продукции: каждый работник закреплен за своим рабочим местом и несет ответственность за выполнение своей работы. Объединение в трудовой коллектив происходит на основе внешних организационных связей, идущих через руководителя. Контролирующие и регулирующие функции, распределение заработка и т.д. выполняются лишь административными звеньями.

Необходимо подчеркнуть, что упомянутые формы организации совместной деятельности не определяют социальной ценности групповой деятельности по сути, так как последняя, определяется подструктурой направленности и сплоченностью группы.

Несмотря на все многообразие экспериментальных исследований совместной деятельности, их схема может быть в подавляющем большинстве случаев сведена к следующей: совместная деятельность задается как бы изначально — с помощью инструкции, задачи, разделения функций, т. е. организационных условий, а далее изучаются различные внутригрупповые феномены (в первую очередь взаимодействие в разных его формах), влияющие на успешность конечного результата деятельности.

1.3 Социально-психологический климат группы

совместимость срабатываемость группа

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, а именно характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение – влияют на успешность совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Для обозначения психологического состояния группы используются такое понятия как "социально-психологический климат", также могут применяться такие определения как "психологическая атмосфера", "социальная атмосфера", "климат организации", "микроклимат" и др., что по сути означает одно и тоже.

По своему происхождению эти понятия являются во многом метафоричными. Можно провести аналогию с природно-климатическими условиями, в которых живет и развивается растение. В одном климате оно может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о социально-психологическом климате: в одних условиях группа функционирует оптимально и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других — люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется.

Социально-психологический климат группы представляет собой специфическое явление, которое слагается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих. Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектива; на выработку, принятие и осуществление совместных решений; на достижение эффективности совместной деятельности [3, 5, 12, 15, 41].

Таким образом, социально-психологический климат — это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой членов этого коллектива, проявляющийся в отношении друг к другу, к профессиональной деятельности, к окружающим событиям и к организации в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентации.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Значимость данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей.

Социально-психологический климат способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Он выступает также в качестве показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, уровня психического потенциала личности и коллектива, и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные.

В отечественной социальной психологии термин "психологический климат" впервые использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы [30].

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель [5]. Психологический климат, по его мнению - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих:

1. Социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации.
2. Моральный климат – определяется принятыми моральными ценностями организации.
3. Психологический климат – это неофициальные отношения, которые складываются между работниками.

В зависимости от характера социально-психологического климата его воздействие на личность будет различным — стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям [14, 34, 35].

Соответственно социально-психологический климат может быть благоприятным или неблагоприятным.

Благоприятный климат коллектива характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный социально-психологический климат коллектива характеризуют пессимизм, раздражительность, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, скука, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Социально-психологический климат — это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива. Существует два основных этапа процесса коллективообразования. На первом этапе главную роль играет эмоциональный фактор. В этот период идет интенсивный процесс психологической ориентации, установления связей и позитивных отношений. На втором этапе все большее значение приобретают когнитивные процессы. В этот период каждая личность выступает не только как потенциальный или реальный объект эмоционального общения, но и как носитель определенных личностных качеств, социальных норм и установок. Именно на этом этапе происходит формирование общих взглядов, ценностных ориентации, норм и символов.

Другой стороной, характеризующей динамику социально-психологического климата коллектива, являются так называемые «климатические возмущения». К «климатическим возмущениям» относят естественные колебания эмоционального состояния в коллективе, периодически возникающие подъемы и спады настроения у большинства его членов, которые могут происходить как в течение одного дня, так и на протяжении более длительного периода. Они связаны с изменением условий взаимодействия внутри группы или изменением окружающей среды.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относят:

* + уровень текучести кадров;
  + производительность труда;
  + качество продукции;
  + количество прогулов и опозданий;
  + количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
  + выполнение работы в срок или с опозданием;
  + аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
  + частота перерывов в работе.

Анализируя взаимодействие двух личностей в любом общественно-психологическом процессе, «вырванном» из всеобщей связи явлений, можно видеть, что каждая из них причина действий другой.

Социально-психологический климат во многом зависит от совместимости членов коллектива, которая в свою очередь зависит от особенностей личности: психомоторных, эмоционально-волевых, различия восприятий, внимания и, мышления. Но чаще всего — от особенностей характера личности каждого из входящих в группу [3, 10].

Нередки случается так, что почти вся группа дружна, деятельна и оптимистически настроена, а один ее член, только, что появившись в группе или находясь в ней малозаметным, обостряет отношения с кем-либо сначала каким-нибудь одним аморальным поступком, а потом начинает грубить и вредить всему коллективу. Такой аффект неадекватности — бурное проявление несовместимости с утратой волевого контроля обычно вызревает постепенно. Таких людей обычно называют дезорганизаторами, но эта дезорганизация начинается, прежде всего, с симптомов психологической несовместимости.

Самооценка имеет большое значение в поведении и отношении к группе и к делу. Она зависит от соотношения уровня притязаний и реальных достижений. Чем большего хочет человек и чем меньшего достигает, тем конфликтнее его личность, тем вероятнее возникновение аффекта неадекватности и нарушения групповой совместимости. И, наоборот, чем ниже уровень личных притязаний и чем значительнее достижения, тем больше человек доволен окружающими его людьми и тем делом, которым вместе с ними занимается.

Положение человека удовлетворяет его самого только при том условии, когда оценка его личности в коллективе достаточно высока. Каждый должен быть чем-то ценен и заметен в группе и к тому же иметь какие-то глубокие и устойчивые положительные интересы. Наличие таких интересов несовместимо с аффектом неадекватности.

При анализе социально-психологического климата рабочей группы необходимо рассматривать воздействие на коллектив со стороны, как внутренней среды, так и внешней.

Воздействие внешней среды на климат в коллективе может характеризоваться особенностями современного этапа социально-экономического и общественно-политического развития страны; деятельностью вышестоящих структур, общественных организаций, характер связей с городскими, районными и субподрядными организациями и т.п.

Воздействие внутренней среды – это как сугубо социально-психологические факторы: специфика формальных и неформальных организационных связей в группе и соотношение между ними, стиль руководства группой, уровень психологической совместимости работников и пр., так и материально-вещевая сфера деятельности группы.

Конечно, при анализе психологического климата группы в той или иной конкретной ситуации невозможно отнести какое-либо влияние на нее на счет только макросреды либо только микросреды. Однако, решая задачу совершенствования климата в коллективе, первоочередное внимание следует обращать на факторы внутренней среды.

Выводы

Подводя итоги все сказанного в 1-ой главе можно сделать следующие выводы.

Особенность психологической совместимости состоит в том, что контакты между людьми опосредованы их действиями и поступками, мнениями и оценками. Несовместимость порождает неприязнь, антипатию, конфликты, а это отрицательно сказывается на совместной деятельности.

Психологическая совместимость взаимодействующих индивидуумов внутри коллектива при совместно выполняемой деятельности выступает важным фактором, обусловливающим срабатываемость в данном коллективе, которая в свою очередь проявляется в благоприятном психологическом климате, и как следствие оптимизации, результативности и эффективности в целом профессионального взаимодействия. В различных сферах совместной деятельности, в силу специфичности некоторых из них, критериями совместимости выступают те или иные индивидуально-психологические и личностные особенности взаимодействующих членов группы, а также их межличностные отношения, индивидуальная совместимость и характер самой деятельности.

Формирование в трудовых коллективах положительного социально-психологического климата является одним из показателей сплочения этого коллектива.

Характер отношений в группе и их влияние на социально-психологический климат может целенаправленно регулироваться (например, руководителем работ). Для этого необходимо знать закономерности формирования климата и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на социально-психологический климат.

Взаимосвязь между эффективностью работы организации, и её социально-психологическим климатом – является одной из важнейших проблем [5].

2. Эмпирическое исследование социально-психологического климата группы и особенностей межличностных отношений внутри коллектива

2.1 Организация проведения исследовательской работы и методики исследования

### Эмпирическая часть данной работы направлена на исследование межличностной совместимости и срабатываемости людей входящих в организованную малую социальную группу и занимающихся в рамках этой группы совместной профессиональной деятельностью.

### Целью данной работы также является выявление взаимосвязей между индивидуальными особенностями личности, такими как: конфликтность, направленность личности и особенности построения межличностных отношений, и показателями совместимости и срабатываемости людей в группе. А также анализ связи межличностной совместимости и срабатываемости в группе и психологического климата этой группы.

### Конкретные задачи практической работы заключаются в том, чтобы с помощью определенных методик выявить у контингента:

### типы поведения в конфликтной ситуации;

### направленность личности;

### особенности построения межличностных отношений.

Практическая работа проводилась в течение 2-х месяцев. Отбор коллектива для исследования проводился с помощью предварительной беседы с сотрудниками входящими в одну производственную группу (технологический отдел). В результате беседы была отобрана группа, в состав которой входит 21 человек разного возраста, пола и семейного положения. Все сотрудники, входящие в данный коллектив имеют одинаковую степень и категорию образования (высшее инженерно-техническое), примерно одинаковый стаж работы в данном коллективе и имеющие схожие социально-психологической ориентировки (что обусловлено социальным уровнем жизни). Для проведения исследования использовались определенные психологические методики.

Описание используемых методик.

1. Социометрия

Метод направлен на изучение социометрического статуса каждого члена группы, особенностей взаимоотношений в группе. Может проводиться как индивидуально, так и в группе. Важным моментом является участие всех членов группы.

Данный метод содержит вопросы или критерии социометрии, отвечая на которые каждый испытуемый выбирает тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатией или антипатией [19, 33, 42].

На основе подсчета положительных и отрицательных выборов строится социоматрица, по которой определяется положение социометрического статуса.

В данной работе применялась параметрическая процедура выбора, которая характеризуется ограничение числа ответов, с помощью чего снижается возможность случайного выбора. Испытуемый может выбрать только строго ограниченное число людей. Подобное ограничение заставляет испытуемых более серьезно и внимательно относиться к своим ответам, выбирать только тех людей, которые действительно считают подходящими для роли, предложенной в опросе.

Процедура проведения социометрии в данном коллективе проводилась по деловому критерию и была следующая:

Каждому респонденту предлагается ответить на вопросы приведенные в опросном листе по средствам выбора того или иного члена коллектива. Для нашего исследования были составлены следующие вопросы:

I. Если бы Ваш коллектив разделили на два:

1) С кем из сотрудников Вы бы хотели остаться в одном отделе?

2) Кого из сотрудников Вы бы не хотели видеть в своем новом отделе?

II. 1) С кем из ваших коллег легко и приятно работать?

2) С кем из коллег вы бы не хотели работать в паре?

III. Если у Вас что-то не получается, Вы что-то не успеваете:

1) Кого из коллег Вы попросите помочь?

2) К кому из коллег Вы не обратитесь за помощью?

В соответствии с количеством полученных выборов определяется социометрический статус срабатываемости каждого сотрудника в группе при помощи следующей формулы:

C = (К/ n-1 ) х 100%

где: С – статус в группе, относительно степени срабатываемости с данной личностью;

К – количество полученных выборов от сотрудников;

N – количество респондентов в тестируемой группе.

Основанием для выводов о статусе личности служат количественные данные, т.е. показатель С.

2) Методика диагностики направленности личности Б. Баса (ориентационная анкета)

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения, или же наименее соответствует реальности. Ответ "наиболее" получает 2 балла, "наименее" — 0, оставшийся невыбранным — 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно [19, 42].

С помощью методики выявляются следующие направленности:

- Направленность на себя (Я) — ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

- Направленность на общение (О) — стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

- Направленность на дело (Д) — заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

3) Методика К. Томаса. Предрасположенность к конфликтному поведению (Адаптация Н. В. Гришиной)

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К.Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. В соответствии с этими двумя основными измерениям К.Томас выделяет следующие способы урегулирования конфликтов:

1. соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
2. сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе в результате совместного поиска решения проблемы, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.
3. компромисс, как нахождение решения путем частичных уступок;
4. избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
5. приспособление, оно в противоположность соперничеству, означает принесение в жертву собственных интересов ради другого;

К. Томас считает, что при взаимном избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; а при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или оказывается в выигрыше только один из участников, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки, посредством частичного отказа от своих интересов. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К.Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов поведения индивида в конфликтной ситуации 12 суждениями. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать только одно суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Количество баллов, набранных по каждой шкале, дает представление о выраженности у данного испытуемого тенденции к появлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях [19, 42].

4) Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири

Методика предназначена для исследования представлений субъекта о себе, а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В данной работе будет использоваться метод интерпретации результатов с помощью октант, которые отражают направленность типов отношений: авторитарный, эгоистичный, агрессивный, подозрительный, подчиняемый, зависимый, дружелюбный, альтруистический.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Они группируются особым образом по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения по двум типам поведения.

1) адаптивное поведение:

0-4 балла – низкая выраженность, 5-8 баллов – умеренная;

2) экстремальное до патологии поведение:

9-12 баллов – высокая выраженность, 13-16 баллов – экстремальная.

В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального "ключа" к опроснику.

По специальным формулам определяется выраженность показателей основных факторов: доминирование и дружелюбие.

Доминирование = (I – V) + 0,7 (VIII + II – V – VI) ,

Дружелюбие = (VII – III) + 0,7 (VIII – II – IV + VI).

5) Методика самооценки уровня развития группы А.Н. Лутошкина (психологический климат группы)

Методика направлена на оценку некоторых основных проявлений психологического климата коллектива, отражение на эмоциональном уровне сложившихся в коллективе взаимоотношений, характера делового сотрудничества, отношения к значимым явлениям жизни [28, 42].

Методика представляет собой карту-схему из 14 утверждений, где в левой стороне листа описаны качества коллектива, характеризующие благоприятный психологический климат, а в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств определяется с помощью шкалы, помещенной в центре листа от +3 до –3, где +3 – качество, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда; +2 – качество проявляется в большинстве случаев; +1 – качество проявляется достаточно часто; 0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени; -1 –достаточно часто проявляется противоположное качество (указанное справа); - 2 – качество проявляется в большинстве случаев; - 3 – качество проявляется всегда.

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком "+" отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо высчитать средний показатель по каждому члену группы и по всей группе в целом. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности, чем больше сумма, набранная в процессе анкетирования, тем лучше климат в коллективе.

Данный опросник позволяет за короткое время определить направленность (положительная или отрицательная) настроений в трудовом коллективе. Позволяет диагностировать проблемы на ранней стадии.

Методы математико-статистической обработки данных.

В процессе проведения исследования, по результатам обработанных данных полученных в ходе тестирований по соответствующим методикам, вычислялись средние значения показателей, рассчитывалось квадратичное отклонение (х2) и для выявления наличия корреляционных связей рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона [43].

Квадратичное отклонение Пирсона рассчитывалось по формуле:



где: k - число разрядов наблюдаемых признаков;

ni′ - теоретические частоты соответствующих значений;

ni - эмпирическая частота по i-тому разряду признака;

i - порядковый номер разряда.

Теоретическая частота вычислялась по формуле:

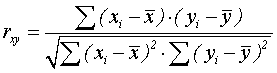
ni′ = n/k,

где n – частота наблюдаемого признака.

Чем меньше значение критерия , тем с большей достоверностью можно утверждать, что эмпирическое распределение не отличается от теоретического, или распределении признака в группе 1 от распределения этого же признака в группе 2. И соответственно, чем больше значение , тем существеннее расхождение между двумя сопоставляемыми распределениями.



Коэффициент корреляции вычисляется по формуле:



где:

хi — значения, принимаемые в выборке X,

yi — значения, принимаемые в выборке Y;

— средняя по X,



— средняя по Y.



2.2 Анализ результатов исследования

Первая часть исследования была направлена на выявление статуса каждого сотрудника коллектива.

По результатам, полученным в ходе проведения социометрии, была составлена социоматрица и сделаны необходимые расчеты для определения статуса каждого сотрудника. Полученные данные в виде социоматрицы приведены в таблице 1.

Также для наглядности выраженности статуса всех испытуемых была составлена диаграмма (рис. 1).



Рис. 1. Показатели статуса членов группы

На диаграмме показателей статуса четко прослеживается тройка наиболее влиятельных членов коллектива (лидеров) и группа из 4-х человек не имеющая вообще никаких количественных показателей статуса.

Таблица 1 - Социоматрица по результатам проведения социометрии

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Испытуемые которых выбирали | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| Испытуемые которые проводили выбор | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 | 2 | 1 | 1 |  |  |  |  |  |
| 2 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | -1 | 1 | 3 | -1 | -1 |  | 2 | 1 |  |  |
| 3 | 1 | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |
| 4 | 2 |  | 1 |  |  |  | 3 |  |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 2 |  | 2 |  |  |  |  | 1 |  |  | 2 |  | -1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | 1 |  | 1 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | -1 |  |
| 8 | 1 | 1 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -1 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 2 |  |  |  | 2 |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  | 2 |  | -1 |  |  |  |  |  |  | -1 |  | 3 | -1 | -2 |  | 1 | 3 |  |  |
| 11 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | -2 |  |  | 3 |  |  |  |  |  |
| 12 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |  |  |  | 1 | 2 |  |  |  |  |  |
| 13 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 2 | 2 |  |  | -2 |  |  |  | -2 |  |  |  | -1 |  | 2 |  |  | 1 |  |  |  |
| 15 | 2 |  |  |  | -1 |  |  |  |  |  |  |  | -3 | 2 |  | -2 |  | 1 |  |  |  |
| 16 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | 2 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -1 |  |  |  |  |  | 2 |  |  |
| 18 | 2 |  |  |  | -1 |  |  |  |  |  | 2 | 1 | -1 | 1 | -1 | 2 |  | -2 |  |  |  |
| 19 |  | 3 | 3 |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  |  |
| 20 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | -2 | 2 | 2 |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 2 |  |  |  | -1 |  |  |  | -1 |  | 2 |  |  | 2 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| выборы | + | 32 | 8 | 11 | 2 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 21 | 6 | 5 | 20 | 9 | 8 | 3 | 5 | 8 | 0 | 0 |
| - | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 12 | 0 | 3 | 5 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| статус | | 160 | 40 | 55 | 10 | 15 | 0 | 15 | 5 | 0 | 10 | 105 | 30 | 25 | 100 | 45 | 40 | 15 | 25 | 40 | 0 | 0 |

Как видно из социоматрицы, по результатам исследования социального статуса членов группы, данный коллектив можно условно разделить на две статусные группы.

Принцип соотнесения сотрудников с определенной группой основывается на количественных показателях статуса каждого члена группы, это хорошо видно по данным приведенным в таблице 2.

Первая группа – это люди имеющие статус от среднего до высокого (160 – 40) и соответственно проявляющие достаточную степень срабатываемости и совместимости, вторая группа – сотрудники, имеющие низкий статус (35 – 0), также в данную группу входят сотрудники имеющие отрицательный статус и нулевой, то есть люди, не имеющие никаких выборов (полностью проигнорированные), что дает основания рассматривать степень срабатываемости контингента данной группы как низкую.

Таблица 2 - Деление коллектива на группы по результатам проведения социометрии

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа 1 | №№ п/п | испытуемые | статус | Группа 2 | №№ п/п | испытуемые | статус |
| срабатываемые | 1 | 1 | 160 | несрабатываемые | 1 | 4 | 10 |
| 2 | 2 | 40 | 2 | 5 | 15 |
| 3 | 3 | 55 | 3 | 6 | 0 |
| 4 | 11 | 105 | 4 | 7 | 15 |
| 5 | 14 | 100 | 5 | 8 | 5 |
| 6 | 15 | 45 | 6 | 9 | 0 |
| 7 | 16 | 40 | 7 | 10 | 10 |
| 8 | 19 | 40 | 8 | 12 | 30 |
|  |  |  | 9 | 13 | 25 |
|  |  |  | 10 | 17 | 15 |
|  |  |  | 11 | 18 | 25 |
|  |  |  | 12 | 20 | 0 |
|  |  |  | 13 | 21 | 0 |

Из диаграммы, приведенной на рисунке 2 видно, что в данном коллективе на группу в которую входят сотрудники обладающие высоким статусом приходиться 8 человек, что составляет 38,1 % от состава всего коллектива, а на группу «несрабатываемых» приходится – 13 человек, что составляет 61,9 % всего состава.



Рис. 2. Соотношение уровня срабатываемости и несрабатываемости в коллективе

Исходя из показателей, полученных при проведении социометрии, все дальнейшие результаты данного эмпирического исследований будут рассматриваться в формате выделенных групп, соответственно: срабатываемый контингент – группа 1, несрабатываемый – группа 2.

Опираясь на показатели социального статуса, отражающие срабатываемость и несрабатываемость сотрудников, можно предположить, что в дальнейшем при проведении исследования результаты, полученные по одним и тем же методикам в группе 1, будут отличаться от результатов в группе 2. Например, выраженность дружелюбия и сотрудничества, направленность на конструктивное поведение в конфликтной ситуации, оценка социально-психологического климата коллектива как благоприятного – все эти показатели предположительно будут носить наиболее выраженный характер в группе 1 по сравнению с показателями группы 2.

Далее рассматриваются результаты исследования направленности личности (методика Баса).

Исходя из данных представленных в таблице 3 видно, что какой-либо значительной разницы в направленности личности у сотрудников 1-ой и 2-ой групп не выявлено. Средние значения по группам лежат в одинаковых пределах, при этом следует отметить, что ведущая направленность личности в обеих группах выражена интересами дела и продемонстрирована самым высоким процентом от состава каждой из групп: соответственно 75 % и 87,5 %.

Таблица 3 - Результаты исследования по методике Б. Баса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направленность личности | Количество человек | | |
| Группа 1 | Группа 2 | Всего в коллективе |
| Собственные интересы | 2 (25,0 %) | 3 (37,5 %) | 5 (23,8 %) |
| Общение | - | 3 (37,5 %) | 3 (14,3 %) |
| Интересы дела | 6 (75 %) | 7 (87,5 %) | 13 (61,9 %) |

Также из показателей таблицы 3 видно, что в рамках состава всего коллектива 13 человек (61,9 %) исследуемого контингента проявляют направленность на интересы дела. Такая направленность характеризуется заинтересованностью в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, если оно может полезно для достижения общей цели.

Расхождение наблюдается только в показателях направленности на общение, но в данном случае это может носить случайный характер и к исследуемой проблеме не иметь прямого отношения.

Опираясь на результаты исследования направленности личности можно сказать, что в данном случае явного различия между 1-ой и 2-ой группами не выявлено.

Следующим проводилось тестирование по выявлению стиля поведения в конфликтной ситуации (методика Томаса). Результаты обработки данных приведены в таблице 4.

Из параметров таблицы видно, что среди протестированных с самой большой частотой в данном коллективе встречаются сотрудники с такими стилями поведения как избегание – 8 человек (38,1%) и компромисс – 7 человек (33,3%). При этом на группу 2 приходится самое большое количество показателей избегания, которое характеризуется отсутствием тенденции к достижению собственных целей и отсутствием стремления к кооперации, – 6 человек (46,1 %) от всего состава группы. В группе 1 доминируют показатели направленности на поиск компромиссных решений, то есть нахождение решения путем частичных взаимных уступок – 4 человека, что составляет половину данный группы.

Таблица 4 - Результаты исследования по методике К. Томаса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип поведения | Количество человек | | |
| Группа 1 | Группа 2 | Всего в коллективе |
| Соперничество | 2 (25,0 %) | 1 (7,7 %) | 3 (14,3 %) |
| Сотрудничество | - | 2 (15,4 %) | 2 (9,5 %) |
| Компромисс | 4 (50,0 %) | 3 (37,5 %) | 7 (33,3 %) |
| Избегание | 2 (25,0 %) | 6 (46,1 %) | 8 (38,1 %) |
| Приспособление | - | 1 (7,7 %) | 1 (4,8 %) |

Кроме того, из данных приведенных в таблице 4 видно, что по отношению к составу каждой из групп показатели соперничества преобладают в группе 1, а как упоминалось ранее только при наличие ситуации соперничества обе из сторон остаются в выигрыше, так как стимулируют к действиям: поиску решений и аргументов.

Следовательно, сотрудники группы 1 в случае возникновения конфликтных ситуациях могут оказывать выраженное положительное влияние на их исход.

Далее проводилось исследование межличностных отношений (методика Т. Лири).

Опираясь на полученные данные, которые приведены в таблице 5 можно отметить, что с самой большой частотой среди сотрудников коллектива проявились характеристики недоверчиво-скептического и покорно-застенчивого типов – по 7 человек на каждый из октантов, что составляет по 33,3 % на каждую направленность от всего контингента испытуемых.

Таблица 5. Результаты диагностики по методике Т. Лири

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № октанта | Название октанта | Количество человек | | |
| Группа 1 | Группа 2 | Всего в коллективе |
| I | Властно-лидирующий | 1 (12,5 %) | 1 (7,7 %) | 2 (9,5 %) |
| II | Независимый-доминирующий | - | 1 (7,7 %) | 1 (4,8 %) |
| III | Прямолинейный-агрессивный | - | 1 (7,7 %) | 1 (4,8 %) |
| IV | Недоверчивый-скептический | 2 (25,0 %) | 5 (38,7 %) | 7 (33,3 %) |
| V | Покорный-застенчивый | 4 (50,0 %) | 3 (37,5 %) | 7 (33,3 %) |
| VI | Зависимый-послушный | - | 1 (7,7 %) | 1 (4,8 %) |
| VII | Сотрудничающий-конвенсиальный | 1 (12,5 %) | 1 (7,7 %) | 2 (6,6 %) |
| VIII | Ответственный-великодушный | - | - | - |

Также из рассматриваемой таблицы видно, что в группе 1 по показателям лидирует характеристика покорно-застенчивого типа отношений, на неё приходится 4 человек, то есть половина всего состава группы. Для этого типа межличностных отношений характерна покорность, скромность, уступчивость, эмоциональная сдержанность, способность подчиняться и честно выполнять свои обязанности, и как следствие наличие совместимости и срабатываемости.

В группе 2 наибольшее число испытуемых проявили выраженные показатели недоверчиво-скептических отношений – 5 человека, что составило 38,7 % от состава данной группы. Этот тип отношений характеризует подозрительность, критичность по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям, что в свою очередь плохо сказывается на срабатываемости индивидуумов.

Показатели остальных направлений межличностных отношений выражены достаточно слабо по сравнению с ведущими характеристиками.

В данной части исследования, внутри состава каждой группы, предполагалось определение степени положительного (дружелюбного) настроя индивидуумов, которое как предполагается оказывает влияние на степень межличностной совместимости и срабатываемости в группе. В соответствии с разрабатываемой в данной работе гипотезой положительная выраженность этих характеристик должна иметь более высокий уровень в группе 1 по отношению к группе 2.

Поэтому, для наиболее полного представления о направленности межличностных отношений сотрудников каждой из групп дополнительно были высчитаны показатели по таким основным факторам, как дружелюбие и доминирование. Полученные в результате расчетов данные представлены в таблице 6.

Таблица 6. Показатели доминирования и дружелюбия по методике Т. Лири.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа 1 | Испытуемые | Доминирование | Дружелюбие | Группа 2 | Испытуемые | Доминирование | Дружелюбие |
| срабатываемые | 1 | -0,1 | 1,3 | несрабатываемые | 4 | -3,4 | -0,4 |
| 2 | -0,8 | 4 | 5 | -3,8 | 2,4 |
| 3 | -10,5 | 1,3 | 6 | -11,2 | -1,2 |
| 11 | -4,4 | 1 | 7 | -6,4 | 3,7 |
| 14 | -0,9 | 0,7 | 8 | -3 | -0,4 |
| 15 | 4,7 | 2,1 | 9 | -10,8 | -0,4 |
| 16 | -7,8 | 2,6 | 10 | -2,5 | -1,5 |
| 19 | -4,7 | 4,1 | 12 | 3,4 | -2,4 |
|  |  |  | 13 | 3 | -13,4 |
|  |  |  | 17 | -4,1 | -0,1 |
|  |  |  | 18 | -0,3 | -1,7 |
|  |  |  | 20 | -5,5 | -2,2 |
|  |  |  | 21 | -5,2 | -0,4 |
| Средние показатели по группе 1 | | 3,06 | 2,14 | Средние показатели по группе 1 | | -3,8 | -1,38 |

Опираясь на данные таблицы видно, что средние показатели дружелюбия и доминирования в группе 1 имеют более высокую степень проявления в положительном значении, чем показатели группы 2, у которой они имеют отрицательную выраженность. Это подтверждает выдвинутое ранее предположение о наличии дружелюбной направленности индивидуумов группы 1 и достаточно низких показателях данной направленности в группе 2.

Для наглядного сравнения показатели уровня доминирования и дружелюбия в группах представлены в виде графиков (рис. 3 и 4).

На графике показателей доминирования (рис. 3), хорошо видно, что в целом, по обеим группам оно не имеет какого-либо значительно выраженного характера. Так на каждую группу в среднем приходится 1-2 человека с преобладание направленности на доминирование, у прочих она не прослеживается.

- - - группа 1

\_\_\_ группа 2



Рис. 3. Выраженность показателей доминирования внутри групп

В свою очередь на графике показателей характеризующих дружелюбие (рис. 4), можно проследив распределение выборов увидеть, что выраженность рассматриваемых показателей у всех сотрудников группы 1 является положительной. Что нельзя сказать о группе 2, в которой превалируют отрицательные значения данной направленности и кроме того имеется сильный разброс в показателях. Наличие в этой группе отдельных показателей проявления дружелюбного настроя на общий результат по группе значимого влияния не оказывает.

- - - группа 1

\_\_\_ группа 2



Рис. 4. Выраженность показателей дружелюбия внутри групп

В заключительной части эмпирического исследования ставилась задача выявление направленности социально-психологического климата коллектива. Данные полученные в ходе применения методики самооценки уровня развития группы А.Н. Лутошкина приведены в таблице 7.

Исходя из таблицы видно, что оценки, которые были даны 1-ой группой социально-психологическому климату коллектива значительно превышают оценки климата данные членами группы 2, то есть сотрудники группы 1 оценивают психологический климат в своем рабочем коллективе как благоприятный и дают ему достаточно высокую, положительную оценку. Кроме того, расчет среднего балла говорить о том, что климат оценивается как устойчивый благоприятный. А средний балл по оценкам психологического климата коллектива полученный в группе 2 определяет его как устойчивый неблагоприятный.

Таблица 7 - Результаты исследования по методике А.Н. Лутошкина

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа 1 | Испытуемые | Оценка климата (бал.) | Группа 2 | Испытуемые | Оценка климата (бал.) |
| срабатываемые | 1 | 19 | несрабатываемые | 4 | 9 |
| 2 | 5 | 5 | -13 |
| 3 | 12 | 6 | -14 |
| 11 | 13 | 7 | -15 |
| 14 | 11 | 8 | 1 |
| 15 | 2 | 9 | -11 |
| 16 | 25 | 10 | 3 |
| 19 | 9 | 12 | -13 |
|  |  | 13 | -16 |
|  |  | 17 | -1 |
|  |  | 18 | -12 |
|  |  | 20 | -4 |
|  |  | 21 | -2 |
| Среднее значение по группе 1 | | 12 | Среднее значение по группе 2 | | -6,8 |

Соотношение индивидуальных оценок данных каждым сотрудником группы, хорошо прослеживается на графике показателей социально-психологического климата (рис. 5).

- - - группа 1

\_\_\_ группа 2



Рис. 5. График показателей оценки социально-психологического климата коллектива

На завершающем этапе работы все полученные в ходе проведения эмпирического исследования, по средствам соответствующих методик, данные были внесены в сводную таблицу (прил. 1) и обработаны посредством математических методов (прил. 2).

Вычисление х-квадратичного отклонения Пирсона подтвердило не равномерность распределения признаков между показателя групп 1 и 2.

Проведенные расчеты коэффициента линейной корреляции Пирсона позволили выявить значимые корреляционные связи внутри каждой из групп.

Таблица 8 - Корреляционные связи в срабатываемой группе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Прямо пропорциональная связь (↔) | Обратно пропорциональная связь (→) |
| Сильно выраженная связь | Приспособление  ↔ покорный-застенчивый | Недоверчивый-скептический  → направленность на общение |
| Сотрудничество  ↔ прямолинейный-агрессивный | Властный-лидирующий  → оценка психологического климата |
| Средне выраженная связь | Направленность на свои собственные интересы  ↔ сотрудничество;  ↔ компромисс;  ↔ независимый-доминирующий;  ↔ сотрудничающий-конвенсиальный | Направленность на общение  → зависимый-послушный;  → сотрудничающий-конвенсиальный; → ответственный-великодушный. |
| Сотрудничество  ↔ независимый-доминирующий;  ↔ сотрудничающий-конвенсиальный | Сотрудничество  → направленность на интересы дела. |
| Компромисс  ↔ независимый-доминирующий. | Соперничество  → покорный-застенчивый. |

Как видно из данных приведенных в таблице 8, группа 1 в которую вошли срабатываемые сотрудники, не выявила корреляционных связей между оценкой социально-психологического климата в коллективе и какими-либо личностными характеристиками или направленностями, то же относится и к показателям социального статуса в данной группе.

Также опираясь на данные таблицы можно отметить, что в данной группе хорошо прослеживается связь между типом построения межличностных отношений и стилем поведения в конфликтной ситуации, а также направленностью интересов.

При рассмотрении результатов обработки данных в группе 2 (таб. 9) в первую очередь хочется отметить противоположность выраженности показателей корреляционных связей в сравнении с их распределением в группе 1.

Таблица 9 - Корреляционные связи в несрабатываемой группе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Прямо пропорциональная связь (↔) | Обратно пропорциональная связь (→) |
| Сильно выраженная связь | - | Недоверчивый-скептический  → направленность на общение; |
| - | Независимый-доминирующий  → избегание |
| Средне выраженная связь | Оценка социального статуса  ↔ соперничество;  ↔ сотрудничество;  ↔ властный-лидирующий;  ↔ прямолинейный-агрессивный. | Оценка социального статуса  → приспособление |
| Соперничество  ↔ властный-лидирующий;  ↔ независимый-доминирующий | Оценка психологического климата коллектива  → соперничество;  → независимый-доминирующий;  → прямолинейный агрессивный |
| Оценка психологического климата коллектива  ↔ избегание | Избегание  → прямолинейный-агрессивный |

Из приведенных в таблице данных видно, что зависимость оценки психологического климата в коллективе от прочих признаков очень высока. Она имеет обратно пропорциональна связь с соперничеством и таким типом межличностных отношений как, независимый-доминирующий и прямолинейный-агрессивный, и имеет прямо пропорциональную связь с избегательным стилем поведения.

Кроме того не однократно выражена связь показателей статуса членов данной группы с другими признаками. Например, они имеют прямо-пропорциональную связь с властным-лидирующим типом и соперничеством, а также обратно пропорциональную связь с приспособлением.

Остальные связи в группе несрабатываемых носят типовой характер, то есть построения межличностных отношений коррелирует, как прямо, так и обратно, со стилем поведения в конфликтной ситуации и направленностью интересов. Но в данной группе количество таких связей значительно меньше, чем в группе 1.

Выводы

В ходе проведения эмпирического исследования по средствам специальных методик получены следующие данные.

1. Результаты социометрии позволили выявить четкое разделение коллектива на 2-е группы: срабатываемых (социально привлекательных) и несрабатываемых (социально непривлекательных). Это определило дальнейший ход исследования, как сравнительный анализ исследуемого признака в формате двух групп.
2. Методика направленности интересов личности не выявила каких-либо значимых различий в распределении признаков в 1-ой и 2-ой группах. Сотрудники обоих групп, в своем большинстве проявили направленность на интересы дела.
3. Методика направленная на определение стиля поведения в конфликтных ситуациях позволила выявить различия в распределении выборов признака между группами: сотрудники входящие в группу 1 проявили большую направленность на компромисс, входящие во 2-ую – на избегание.
4. Методика диагностики межличностных отношений показала существенные различия в распределении выборов характеристик. Группа 1 в своём составе имеет преобладающие показатели покорных-застенчивых типов, а группа 2 – недоверчивых-скептических. Кроме того у всех сотрудников в группе 1 выраженные показатели дружелюбного настроя, во 2-ой группе дружелюбный настрой имеет низкие показатели.
5. Методика самооценки психологического климата коллектива показала, что 1-ая группа оценивает психологический климат в своём коллективе как устойчивый благоприятный, 2-ая группа – как устойчивый неблагоприятный.
6. Обработка результатов тестирования с помощью математического анализа показала, что виды корреляционных связей в 1-ой и 2-ой группах имеют выраженные различия. В группе, в которую вошли срабатываемые сотрудники оценка психологического климата в коллективе имеет очень низкую зависимость от каких-либо индивидуальных качеств или направленностей личности. Так же в этой группе не выявлена корреляционная связь показателей статуса с другими признаками. А в группе сотрудников имеющих характеристику несрабатываемых проявились противоположные группе 1 показатели корреляционных связей. Так и оценка психологического климата коллектива, и показатели статуса членов данного коллектива будут иметь непосредственную зависимость от типа межличностных отношений и стиля поведения в конфликтной ситуации.

Подводя итоги эмпирического исследования можно сделать следующие выводы: уровень психологического климата в коллективе имеет прямо пропорциональную связь с показателями срабатываемости и совместимости, а срабатываемость и совместимость, в свою очередь, зависят от индивидуальных особенностей построения межличностных отношений и стиля поведения в конфликтной ситуации.

Таким образом, на основании результатов проведенного исследования можно сделать вывод, что разрабатываемая в данной дипломной работе гипотеза подтвердилась.

Заключение

Система межличностных отношений и совместной деятельности является тем социальным пространством, в котором человек может реализовать себя, поэтому особенно важно, чтобы эти отношения и совместная деятельность носили максимально плодотворный характер, как в процессе, так и в окончательной цели. Но полноценная совместная деятельность не может осуществляться, без психологического контакта между людьми.

Проведенный теоретический анализ состояния проблемы совместимости и срабатываемости показал, что на сегодняшний день существует недостаточность разработанности данной темы, а так же отсутствие теоретических подходов к её изучению.

С практической точки зрения, полученные в ходе исследования данные, о влиянии межличностной совместимости и срабатываемости в группе на формирование психологического климата в данном коллективе, могут использоваться при первичном формировании рабочих групп для анализа возможной степени результативности совместной деятельности.

По результатам проведенного исследования можно сказать, что достигнута основная цель данной работы: выявлена и проанализирована степень межличностной совместимости и психологического климата коллектива, обозначены основные психологические детерминанты оказывающих влияние на психологический климат группы, совместимость и срабатываемость членов конкретно взятого коллектива.

Проведенная работа показала необходимость продолжения исследований в данной области, и позволила наметить их перспективные направления, среди которых:

1. расширение батареи психодиагностических методик для оценки показателей влияющих на межличностную совместимость и срабатываемость, а так же определяющих степень их влияния на психологический климат в коллективе;
2. расширение исследовательской базы малых групп и коллективов, занимающихся совместной деятельностью в различных областях профессиональной и общественной деятельности;
3. необходимость применение новейших методов математической обработки и статистического анализа данных.

Кроме того анализ непосредственных результатов данного эмпирического исследования позволяет сделать следующие выводы. Индивидуальные показатели характеристик и направленностей личности обуславливают степень межличностной совместимости индивидуума, и как следствие влияют на уровень его срабатываемости, которая в свою очередь, при взаимодействии с аналогичными проявлениями других людей, влияет на формирование психологического климата коллектива, в котором они работают.

Литература

1. Андреева Г. М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2006.
2. Андреева Г. М., Донцов А. И. (Ред.) Межличностное восприятие в группе. – М.: МГУ, 1981.
3. Андреева Г. М., Яноушек Я. (Ред.) Общение и оптимизация совместной деятельности. – М.: МГУ, 1987.
4. Антипина Г.С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп. – Л .: ЛГУ, 1982.
5. Афанасьева Т.А. Социально-психологический климат / ст. – М.: ИСИ МГУДТ, 2003.
6. Багрецов С.А., Кулганов В.А., Горелов И.П. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива. – СПб.: ВИККА им. А.Ф. Можайского, 1996.
7. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. – М.: МГУ, 1982.
8. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность – М.: Мысль, 1983.
9. Волков И. П. Психология общения и коллектива // Психология / уч-к – М.: Феникс, 1987.
10. Гозман Л. Я. Психология эмоциональных отношений. – М.: МГУ, 1987.
11. Государев Н.А. Психодиагностика. Методология и методики исследования психологических типов / уч-к – М.: Ось, 2009.
12. Гришина Н. В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / канд. дисс. – М., 1983.
13. Давыдов В. М., Ладанов И. Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах. – М .: АНХ при СМ СССР, 1985.
14. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности / переизд. – М.: Просвящение, 1989.
15. Донцов А. И. Психология коллектива. Методологические проблемы исследования. – М.: МГУ, 1984.
16. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Улановская И.М. Разработка критериев анализа совместной деятельности / Вопросы психологии. N2, 1998.
17. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности / переизд. – М.: Институт психологии РАН, 2005.
18. Зебреева Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива. – М.: Юридическая психология № 3, 2007.
19. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Владос, 2007.
20. Корсинин Р., Аэрбах А. Психологическая энциклопедия / 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006.
21. Кричевский Р. Л. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии /Вопросы психологии № 5, 1979
22. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. – М.: МГУ, 1991.
23. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении / Психология межличностного познания. – М.: Прогресс, 1981.
24. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы / уч. пос. – М.: Аспект Пресс, 2001.
25. Кузьмин Е. С. Развитие социальной психологии в СССР / Социальная психология. – Л.: ЛГУ, 1979.
26. Кули Ч. Х. Человеческая природа и социальный порядок / перевод – М.: Идея-Пресс, 2000.
27. Ломов Б.Ф. Психические процессы и общение / Методологические проблемы социальной психологии. – М.: Наука, 1975.
28. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы первичного коллектива / Эмоциональные потенциалы коллектива. – М.: Педагогика, 1988.
29. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: Инфа-М, 1999.
30. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. – М.: Знание, 1992.
31. МайерсД. Социальная психология / перевод – СПб.: Питер, 1998.
32. Московичи С. (ред.) Социальная психология / перевод – СПб.: Питер, 2007.
33. Морено Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / переизд. – М.: Академический проект, 2000.
34. Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000.
35. Обозов Н. Н. Психология малых групп / Социальная психология // переизд. – СПб.: Питер, 2003.
36. Обозов Н. Н, Обозова А. Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости / Вопросы психологии № 6, 1981.
37. Паниотто В. И. Структура межличностных отношений / Киев, 1975.
38. Петровский А. В. (ред.). Психологическая теория коллектива. – М.: Педагогика, 1979.
39. Петровский А. В., ЯрошевскийМ. Г. (ред.). **Краткий психологический словарь** / 2-е изд. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998.
40. Петровский А. В. Коллектив / Общая психология. – М.: Академия, 1986.
41. Поддубный С. Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы / канд. дисс. – М., 2001.
42. Райгородский Д.Я. Психодиагностика. Методики и тесты. – М.:
43. Сидоренко Е.С. Методы математической обработки в психологии. –СПб.: Речь, 2006.
44. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980.
45. Фролов С.С. Социология организаций. – М.: Гардарики, 2001.
46. Хекхаузен X. Мотивация и деятельность / 2-е изд. – СПб.: Питер, 1986.
47. Ярошевский М. Г. Психология в XX столетии / Теоретические проблемы развития психологической науки. – М.: Политиздат, 1971.