

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПбГУ)
Кафедра Социальной психологии

Зав. Кафедрой
Социальной психологии

_____Гуриева С.Д.

Председатель ГЭК,
психолог

_____Ю.И. Сахарова

Выпускная квалификационная работа на тему:
«Социальные представления о групповой сплоченности у студентов»
Направление 030300 – Психология

Рецензент:
доктор психологических наук,
профессор
Почебут Л.Г.
_____ (подпись)

Выполнила:
Студентка 4 курса
Туниманова И.А.
_____ (подпись)
Научный руководитель:
старший преподаватель
Газогареева Е.Н.
_____ (подпись)

Санкт-Петербург
2016

Аннотация

Было проведено исследование социальных представлений о групповой сплоченности в двух различных студенческих коллективах и в двух рабочих коллективах и различия в ее восприятии и оценке в зависимости от пола, личностных особенностей и возраста. Каждый из испытуемых прошел ряд методик, направленных на выявление типа личности, уровня сплоченности группы и оценку психологического климата в коллективе. Также было проведено анкетирование, направленное на выявление социальных представлений о групповой сплоченности, критериях оценки сплоченности и факторах развития сплоченности. Были получены следующие результаты.

Психологические свойства личности связаны с социальными представлениями о групповой сплоченности и не связаны с оценкой групповой сплоченности.

Существуют различия между мужчинами и женщинами в оценке уровня сплоченности и в их социальных представлениях о групповой сплоченности.

Возраст испытуемого связан с социальными представлениями о групповой сплоченности, но не влияет на оценку групповой сплоченности испытуемым.

В ходе корреляционного анализа были получены статистически достоверные данные о наличии различий в оценке групповой сплоченности в зависимости от пола испытуемого.

Таким образом, мы можем использовать полученные факты в разработке рекомендаций по сплочению различных коллективов.

Abstract

It was a study of social representations of group cohesion in two different student groups and two working collectives and differences in its perception and evaluation according to gender, age and personality characteristics. Each of the subjects was a series of techniques designed to identify the type of personality, level of cohesion of the group and assess the psychological climate in the team. It was also carried out a survey aimed at identifying the social representations of group cohesion, the criteria for evaluation of cohesion and the factors of cohesion. The following results were obtained.

Psychological personality traits associated with the social concepts of group cohesion and are not related to the assessment of group cohesion.

There are differences between men and women in assessing the level of cohesion and their social representations of group cohesion.

Age test associated with the social concepts of group cohesion, but does not affect the assessment of the subjects of group cohesion.

In the correlation analysis were obtained statistically significant evidence of a difference in the evaluation of group cohesion, depending on the test floor.

Thus, we can use the resulting evidence to develop recommendations for the unity of various groups.

Содержание

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические основы изучения групповой сплоченности и социальных представлений.....	5
1.1 Определение и классификация групп.....	5
1.2 Определение групповой сплоченности.....	8
1.3 Основные подходы к изучению сплоченности.....	11
1.4 Концепция социальных представлений.....	14
1.5 Трехфакторная теория личности Г. Айзенка.....	21
Выводы по Главе 1.....	24
Глава 2. Программа и методы обработки исследования.....	26
2.1 Программа исследования.....	26
2.2 Характеристики методов исследования.....	29
2.3 Методы обработки и анализа данных в исследовании.....	33
Глава 3. Анализ данных эмпирического исследования.....	34
3.1 Контент-анализ социальных представлений о групповой сплоченности на основании анкеты.....	34
3.1.1 Анализ показателей всей выборки.....	34
3.1.2 Анализ групповых показателей.....	37
3.2 Результаты исследования по методикам К.Э. Сишор и «Пульсар».....	50
3.3 Результаты исследования по методикам Ф. Фидлера и О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.....	52
3.4 Результаты исследования по методике ЦОЕ Р.С. Немова.....	53
3.5 Корреляционный анализ полученных данных.....	54
3.5.1 Корреляционный анализ данных, полученных по всей выборке.....	54
3.5.2 Корреляционный анализ оценки сплоченности в разных коллективах.....	59
Выводы.....	64
Заключение.....	66
Список литературы.....	68
Приложения.....	71

Введение

Один из главных вопросов, которым задается любой руководитель коллектива: «Что сделать, чтобы группа работала наиболее эффективно?» И вне всяких сомнений то, что на эффективность работы группы в большинстве случаев влияет ее сплоченность. Поэтому изучение групповой сплоченности является актуальным в наши дни.

Целью исследования является изучение социальных представлений о групповой сплоченности у студентов и у работающих людей с последующей разработкой рекомендаций для руководителей коллективов.

Объект исследования: два студенческих коллектива общей численностью 45 человек, а также два рабочих коллектива общей численностью 33 человека.

Задачи исследования:

1. Измерить групповую сплоченность каждого коллектива;
2. Изучить социальные представления о групповой сплоченности у респондентов;
3. Сравнить социальные представления о групповой сплоченности, индивидуальные и групповые показатели сплоченности;
4. Разработать рекомендации для руководителей данных коллективов.

Гипотеза исследования:

1. Психологические особенности личности связаны с ее социальными представлениями о групповой сплоченности.
2. Существуют различия между мужчинами и женщинами в оценке уровня сплоченности и в их социальных представлениях о групповой сплоченности.
3. Социальные представления и оценка уровня сплоченности и возраст испытуемого взаимосвязаны.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, выводов, списка использованной литературы и приложений. Список литературы содержит 42 наименования.

Глава 1. Теоретические основы изучения групповой сплоченности и социальных представлений

1.1 Определение и классификация групп

Социальная психология рассматривает группу как «реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства (также в реальном процессе их жизнедеятельности), определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию (хотя мера и степень осознания могут быть весьма различными)». [1, с.107]

По численности группы принято делить на большие, средние и малые. Большая группа - совокупность людей, существующая в масштабах общества в целом: классы, социальные слои, профессиональные группы, этнические общности, возрастные группы и др. Принадлежность индивидов к большой группе определяется на основе некоторых объективных признаков. Лица, относящиеся к большой группе, могут не иметь непосредственного контакта с другими членами группы и даже не осознавать своей принадлежности к ней. Численность большой группы – тысячи и миллионы человек.

Средняя группа – относительно многочисленная общность людей (сотни человек), находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии.

И, наконец, малая группа – это «немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для

возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов». [1, с.148]

Для нашего исследования следует сделать акцент на малых группах, так как именно малыми группами являются изучаемые нами коллективы.

По А.Л.Свенцицкому: «Малая группа – совокупность индивидов, непосредственно взаимодействующих друг с другом для достижения общих целей и осознающих свою принадлежность к данной совокупности» [25, с. 138]

Д. Картрайт и А. Зандер провели контент-анализ различных определений малой группы. Малая группа – это собрание индивидов, которые:

- часто взаимодействуют друг с другом;
- определяют себя как членов группы;
- разделяют общие нормы;
- участвуют в единой системе распределения ролей;
- идентифицируют себя с одними и теми же объектами и ценностями;
- воспринимают группу как источник субъективного удовлетворения;
- ощущают себя как некоторое единство;
- координируют действия по отношению к внешней среде.

Браун добавил новый критерий в определение малой группы:

- осознание ее существования другими людьми, находящимися вне ее пределов.

К условиям формирования малой группы относят:

1. Наличие общей территории
2. Непосредственный контакт
3. Время взаимодействия
4. Численность
5. Цель, на основе которой произойдет интеграция
6. Совместную деятельность
7. Структуру группы

Б. Такмен описывает динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа, а именно: наличия двух сфер, или измерений, групповой активности — деловой (решение групповой задачи) и межличностной (развитие групповой структуры). Согласно модели, в каждой из указанных сфер предполагается прохождение группой четырех последовательно сменяющих друг друга этапов.

В сфере межличностной активности:

1. стадия «проверки и зависимости»
2. стадия «внутреннего конфликта»
3. стадия «развития групповой сплоченности»
4. стадия «функционально-ролевой соотнесенности»

В сфере деловой активности:

1. стадия «ориентировки в задаче»
2. стадия «эмоционального ответа на требования задачи»
3. стадия «открытого обмена релевантными интерпретациями»
4. стадия «принятия решений»

Подобно тому, как нет единого определения для понятия «группа», нет и одного единственного определения групповой динамики. По мнению К. Левина, групповая динамика – это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе. «Динамика группы – это социально-психологические процессы, приводящие группу в определенные состояния посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие». [23, с. 430]

Это понятие в равной степени относится ко всем процессам взаимодействия, которые происходят в рамках малой социальной группы, в том числе оно применимо к таким процессам, как формирование взаимосвязей в группе, возникновение различных подгрупп на неформальной основе, влияние одного члена группы на другого, принятие решений, лидерство, взаимодействие с другими группами и т.д. [25, стр.201]

Представление о динамике группы предполагает рассмотрение групповых процессов, состояний, эффектов и уровней развития группы. Групповой процесс – это совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности. Каждому групповому процессу следует некоторое групповое состояние: относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закреплённостью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействия. [23, с. 431]

1.2 Определение групповой сплоченности

«Сплоченность – это состояние группы, которое характеризуется устойчивостью и единством ее членов, активностью межличностных взаимоотношений и взаимодействий, обеспечивает стабильность и успешность деятельности группы». [23, с.456]

Многими исследователями групповая сплоченность определяется через единство участников группы. Так, Л. Г. Почебут и В. А. Чикер считают, что «сплоченность характеризуется устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий». [24, с. 68]

Л. И. Уманский определяет сплоченность как высокую степень групповой интеграции, слитности, единства между членами группы. [31 с. 59]

А. А. Русалиновой сплоченность коллектива понимается «как идейно-политическое, нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство его членов, развивающееся на основе такой объективной характеристики, как организационное единство». По мнению В. Т. Кондрашенко и Д. И. Донского, сплоченность — это «характеристика степени связанности, единства межличностных отношений в группе». Таким

образом, категория «единство» выступает как основное, базовое качество, характеризующее групповую сплоченность, выражающее целостность группы; групповая сплоченность понимается как единство эмоционально положительных отношений и переживаний членов группы, единство их ценностных ориентаций, единство действий и поступков, направленных на решение общегрупповых задач. [15, с.79]

Таким образом, единство выступает как основной показатель сплоченности группы.

Групповая сплоченность - это результат воздействия всех сил, удерживающих людей в группе. Члены группы с высоким уровнем сплоченности работают активно, всегда стараются поддерживать друг друга и поощрять всеобщую преданность группе и ее интересам. Таким образом, члены группы защищают друг друга от общей угрозы, а также обеспечивают безопасность коллективных источников духовного и материального благосостояния. В группе с низким уровнем сплоченности пропадает интерес к развитию группы, не так важно поддержание позиции и репутации группы, снижается продуктивность совместной деятельности членов группы.

Групповая сплоченность может наблюдаться в неформальных группах (например, в компаниях подростков, которые собираются вместе наперекор воле родителей) и в формально организованных группах (например, в спортивных командах, военных или полицейских отрядах, то есть в группах, члены которых могут жертвовать чем-то важным ради достижения общей цели). При этом в большинстве коллективов групповая сплоченность не влечет за собой неблагоприятную обстановку или существенные потрясения. Члены группы способны свободно проводить регулярные встречи, осуществлять обмен опытом, делиться информацией и помогать друг другу.

Кроме того, групповая сплоченность определяется как один из процессов групповой динамики, который характеризует степень приверженности к группе ее членов. Конкретными показателями групповой сплоченности, как правило, выступают:

1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях — сплоченность выше в такой группе, в которой наибольшее количество членов испытывают друг к другу взаимную симпатию (нравятся друг другу);

2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов — сплоченность выше в той группе, где наибольшее число ее членов удовлетворены своим пребыванием в данной группе.

Группу можно считать сплоченной только при условии, что приверженность членов группы к ней превышает желание примкнуть к другим группам, поэтому для развития сплоченности большую роль играет наличие корпоративного духа в организации. Довольно часто групповая сплоченность может сопровождаться враждебным отношением к другим группам. Было установлено, что соревновательные процессы между группами стимулируют внутригрупповую сплоченность.

При росте групповой сплоченности часто можно заметить следующие последствия:

1) сохранение состава группы, уменьшение количества выхода из группы;

2) усиление влияния группы на отдельных людей;

3) участие каждого члена в жизни группы;

4) снижение тревожности отдельных членов группы, рост их самооценки.

Одно только развитие сплоченности группы не всегда обеспечивает рост продуктивности группы. Можно привести в пример два фактора, которые оказывают влияние на взаимосвязь сплоченности и продуктивности. Во-первых, это нормы, которые приняты в данной группе (например, групповыми нормами может быть предусмотрена низкая эффективность деятельности группы, тогда чем сплоченнее группа, тем активнее ее члены будут мешать росту эффективности групповой деятельности). Во-вторых, это мотивация к групповой деятельности (если члены группы замотивированы на

групповое взаимодействие и усиление группы, то можно наблюдать положительную связь между продуктивностью и сплоченностью группы.

Содействовать групповой сплоченности могут:

1. Удовлетворенность определенных личных потребностей членов группы.
2. Согласованность индивидуальных потребностей и общегрупповых целей.
3. Насколько выгодно для человека нахождение в данной группе.
4. Уровень взаимной симпатии, испытываемой членами данной группы друг к другу.
5. Мотивация и усилия, которые каждый участник приложил для того, чтобы стать членом данной группы.
6. Дружеская атмосфера.
7. Престиж группы, а также, соответственно, повышение престижа каждого участника за счет его членства в данной группе.
8. Групповая деятельность.
9. Наличие ситуации соперничества с другими коллективами.
10. Непринятие данной группы обществом.

1.3 Основные подходы к изучению сплоченности

Существует три основных подхода к пониманию и изучению групповой сплоченности.

1. Сплоченность как межличностная аттракция. Здесь сплоченность понимается как групповое свойство, являющееся производным от количества и силы взаимных позитивных установок членов группы.

К числу причин симпатии относят:

- Частоту взаимодействий индивидов;
- Кооперативный характер их взаимодействия;
- Стил ь руководства группой (преимущественно демократический);

- Фрустрацию и угрозу течению группового процесса;
- Статусные и поведенческие (личностные) характеристики членов группы;
- Различные сходства между членами группы;
- Успех в выполнении группового задания, достижении групповой цели.

К последствиям симпатии исследователи относят:

- Агрессивное поведение по отношению к несимпатичному группе лицу;
- Более благоприятная оценка межличностного взаимодействия;
- Рост конформизма;
- Возможное возрастание продуктивности группы.

В представленной трактовке сплоченность выступает как сугубо эмоциональный феномен, чего явно недостаточно для объяснения причин единения социальной группы.

2. Сплоченность как единство целей. Групповая сплоченность включает в себя два измерения: задача-взаимодействие и индивид-группа. «Задача-взаимодействие» - степень заинтересованности человека в достижении целей группы и в межличностных взаимоотношениях в группе. «Индивид-группа» - преданность группе ее членов. Эти два измерения относят к первичным. Существование вторичных измерений, в свою очередь, связывают с различным типом групп. Дополнительные факторы, влияющие на сплоченность, включают:

- 1) количество усилий, необходимых для попадания в группу (чем выше цена вступления в группу, тем сильнее ее члены к ней привязаны);
- 2) наличие внешней угрозы или жесткой конкуренции и
- 3) размер – маленькие группы обычно являются более сплоченными, чем большие. [4, с.405]

3. Сплоченность как ценностно-ориентационное единство. Ценностно-ориентационное единство является одним из главных показателей групповой сплоченности, который характеризует степень совпадения

позиций и оценок членов группы по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом. Показателем ценностно-ориентационного единства служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивания. Чем выше степень ценностно-ориентационного единства в группе, тем выше эффективность групповой деятельности. Ценностно-ориентационное единство не препятствует разнообразию вкусов, интересов, привычек и т. п. членов группы. Оно не предполагает также обязательного совпадения в понимании способов достижения общих для всех членов группы целей. В нашем исследовании была использована методика Р.С. Немова, позволяющая оценить степень ценностно-ориентационного единства изучаемых коллективов.

По Сидоренкову, сплоченность имеет два вида: предметно-деятельностную и социально-психологическую. Эти виды групповой сплоченности относятся к двум основным сферам существования группы – совместной деятельности и общению. Предметно-деятельностная сплоченность – это «восприятие индивидами единства группы/подгруппы относительно выполняемой совместной деятельности, что выражается в их стремлении объединять усилия, согласованно действовать и содействовать друг другу в процессе деятельности по реализации коллективных целей». Социально-психологическая сплоченность – это «восприятие индивидами единства группы/подгруппы в сфере общения (коммуникации и морально-нравственных поступков), что выражается в их стремлении держаться сообща и поддерживать тесные межличностные отношения друг с другом». [27, с. 47]

Поскольку обе эти сферы пересекаются в процессе деятельности малой группы, то между представленными видами групповой сплоченности, без сомнений, есть связь, но в то же время предметно-деятельностная сплоченность и социально-психологическая сплоченность являются относительно независимыми друг от друга.

Таким образом, мы понимаем, что в процессе сплочения группы формируется групповое сознание, усиливаясь в зависимости от фазы развития группы, что позволяет более эффективно управлять ей. Также в сплоченной группе складываются специфические отношения, определяемые ценностями участников группы, их мировоззренческими компонентами, наличием сложившихся поведенческих стратегий. Движущей силой группового сплочения является реализация потенциала норм и их внутренней тенденции направленной на удовлетворение социальных потребностей участников группы, основа для реализации лежит в совместной деятельности. Чем выше степень удовлетворения потребностей, а также степень ценностно-ориентационного единства, тем выше уровень сплочения группы.

1.4 Концепция социальных представлений

Социальные представления – наиболее сложное ментальное образование человека, поскольку соотносится с большим количеством психических явлений: памятью, верованиями, убеждениями, идеологиями. Часть этих ментальных образований все еще до конца не изучена, и возможно, не может быть изучена в принципе, что обусловлено постоянным усложнением психических процессов. [23, с.196]

Истоки теории социальных представлений коренятся в идеях Э. Дюркгейма и Л. Леви-Брюля, которые использовали понятие «коллективные представления». «Социальная жизнь целиком состоит из представлений», – писал Дюркгейм. Они вплетены в общественное сознание, которое представляет собой нечто совершенно отличное от частного сознания, хотя ими обладают только индивиды. Различие между общественным и индивидуальным сознанием Дюркгейм объяснял тем, что индивидуальное и общественное сознания образованы из разных элементов. Основным элементом общественного сознания он считал коллективные представления.

Они выражают способ, с помощью которого члены группы осмысливают себя в своих отношениях с миром. Коллективные представления включены в сознание каждого из нас, господствуют над нами изнутри. Этим они отличаются от верований и обычаев, которые действуют на нас извне. Исходные причины возникновения коллективных представлений, настроений, взглядов, ценностей – не состояние индивидуального сознания, а условия социальной жизни и взаимодействия людей. Дюркгейм считал, что социальная психология должна изучать, каким образом представления сливаются воедино, привлекая или исключая друг друга, имея сходство или отличия.

Главная заслуга Дюркгейма заключается в том, что он обнаружил содержание общественного сознания, основными функциями которого являются сплочение людей, создание солидарности, аккумуляция энергии, необходимой для развития общества.

С конца 1950-х гг. разработкой теории социальных представлений занялся Серж Московичи. В качестве объекта исследования Московичи выбрал психоанализ как теорию поведения человека, которая проникла в широкие круги французского общества и присутствует в сознании людей «в разлитом состоянии». По мысли Московичи, всякая новая научная теория после публикации становится элементом социальной реальности. [23, с. 197]

Московичи использовал традиционные опросники, призванные оценить имеющиеся у разных слоев населения Франции знания о психоанализе, его авторе и практическом применении. Также он провел контент-анализ статей, опубликованных в 1952—1956 гг. в периодических изданиях. Таким образом, были проанализированы социальные представления французов о психоанализе и те источники, из которых они получили это знание.

В 1980-е гг. Московичи предложил заменить термин «коллективные представления» термином «социальные представления». Он объяснил свое терминологическое нововведение необходимостью наведения мостов между

индивидуальным и социальным миром и осмыслением последнего как находящегося в состоянии постоянных изменений. Главное же, по мнению Московичи, заключается в том, что в современных постиндустриальных обществах научное знание обладает большей ценностью, а через систему школьного образования оно доступно практически всем. Поэтому на смену коллективным представлениям приходят социальные.

Московичи охарактеризовал конец XX – начало XXI в. как подлинную эру социальных представлений. Они обязаны своим происхождением СМИ и благодаря им же играют определяющую роль в создании и распространении мнений, идей, ценностей и убеждений. Многие представления, возникающие у людей не столько индивидуальны, сколько социальны.

Социальные представления – это сложное научное понятие, которое включает в себя:

- а) образы, в которых сконцентрирована совокупность значений;
- б) системы отсчета, которые позволяют людям интерпретировать происходящие с ними события, осмысливать неожиданное;
- в) категории, служащие для классификации обстоятельств, феноменов, других людей;
- г) теории, позволяющие выносить о них решение. [23, с. 198]

Социальные представления – это социально выработанное и разделяемое с другими людьми знание. Они направлены на то, чтобы люди осваивали окружающую среду, понимали и могли объяснить факты и идеи, существующие в мире, могли воздействовать на других и действовать вместе с ними, могли позиционировать себя по отношению к ним, отвечать на вопросы и т. д. Социальные представления выполняют четыре основные функции:

- 1) когнитивную;
- 2) интеграции нового;
- 3) интерпретации реальной действительности;
- 4) ориентации поведения и социальных отношений.

Социальные представления – это практическое знание. Будучи ментальным продуктом общества, таким же как наука, мифы, религия, идеология, они отличаются от них способами создания и функционирования. К социальным представлениям следует подходить как к продукту и процессу переработки психологической и социальной реальности.

Социальное представление – это разновидность практического мышления, направленного на общение, на понимание и освоение социального окружения, материального и идеального. Оно может быть адекватно рассмотрено только в контексте определенной культуры. [23, с. 199]

Для более точного понимания феномена социальных представлений следует представить их структуру как систему процессов, связанных с мысленным воспроизведением некоего объекта: предмета, человека, материального или психического события, мысли и т. д. При этом следует учитывать, что они не дублируют ни реальное, ни идеальное, ни субъективную, ни объективную часть предмета или субъекта. Социальное представление – это процесс, устанавливающий отношения к миру и объектам. Структура социальных представлений обусловлена следующими положениями:

1. Социальное представление лежит на границе между социальным и психическим. Следовательно, в его структуре необходимо обнаружить и то, что определяется жизнью индивида в социуме, и то, что обусловлено особенностями его психического строения.

2. Структура каждого представления, как утверждает С. Московичи, «предстает раздвоенной, она имеет две стороны, столь же неразрывные, как две стороны одного листа бумаги». Это фигуративная и символическая стороны.

[23, с.200]

Д. Жодле называет пять фундаментальных свойств представления:

– всегда является представлением об объекте;

- имеет образный характер и свойство делать взаимозависимыми чувственное и мыслительное, перцепт и концепт;
- носит символический и обозначающий характер;
- обладает конструктивным характером;
- обретает свойства автономности и креативности. [23, с.201]

Социальные представления обладают удивительной двойственностью, они одновременно могут носить и новаторский, и ригидный характер, то есть являются и подвижными, и устойчивыми. Данный феномен Московичи назвал когнитивной полифазией.

Таким образом, социальные представления имеют достаточно сложную структуру, которая объединяет образ и его смысл для личности. В каждом социальном представлении есть ядро, обусловленное историческими, социальными и идеологическими условиями существования народа, и периферические системы, связанные с личностными особенностями и социальным статусом индивида. Кроме того, социальные представления индивида могут быть одновременно и ригидными, и гибкими в зависимости от объекта, с которым индивид вступает во взаимодействие, и от ранее сформировавшегося отношения к нему.

Процесс формирования социальных представлений зависит от многих факторов. Однако, так или иначе, они складываются у индивида под воздействием разнообразных влияний окружающего социального и природного мира, а также особенностей личности и ранее сформировавшихся представлений. [23, с. 202]

В последней трети XX в. формирование представлений о прошлом стало объектом пристального внимания со стороны психологов, которые до этого занимались в основном общими проблемами когнитивных процессов и памяти. Историю начали понимать как часть социальной памяти, которая прямо воздействует на поведение людей и принятие решений правительствами разных стран. Современный культуролог Ян Ассман (J.Assmann) считает, что в культурной эволюции человечества «культурная

память» формирует и репродуцирует идентичность родовой группы, государства, нации и т. п. Этот процесс осуществляется посредством постоянной циркуляции культурных смыслов, обмена ими – то есть посредством коммуникации. Цивилизация, как он считает, возникает тогда, когда впервые накладываются ограничения на «право сильного» и формируются ценности и правила, регулирующие совместное проживание людей. В исторической науке XX в. произошли крупные сдвиги: история событий сменилась на историю интерпретаций. Поэтому с начала 1980-х гг. историки начали активное изучение коллективной памяти, используя понятия и термины социальной психологии, уделяя особое внимание социальным представлениям. Чтобы интерпретировать те или иные события, понадобился весь арсенал психологического знания для объяснения поступков людей и их поведения в трудных ситуациях выбора и принятия решений.

Поиски новой коллективной идентичности сегодня актуальны и для России. Стремительно меняющийся мир настоятельно ставит задачу формирования новых национальных (а нередко и наднациональных) идентичностей, требуя преобразований существующих форм коллективной памяти. Уже проведенные исследования исторической памяти в современной России включают и социально-психологическое, и социологическое знание для более точного определения содержания социальных представлений.

Изучение системы представлений отдельных людей и групп особенно интенсивно начало развиваться после Второй мировой войны, на которой погибло свыше 60 млн человек. Необходимо было понять, как такое могло произойти, что именно подвигло людей на такие страшные преступления. Этот феномен исследовался как на уровне индивидов (эксперименты Ф. Зимбардо и С. Милграма), так и на уровне идеологий. [23, с.207]

Фундаментальный парадокс нашей психики заключается в том, что, зная о конечности нашего существования, видя количество зла, страдания и несправедливости в человеческих сообществах, мы продолжаем жить и

стремимся постоянно что-то делать для улучшения ситуации. Для этого каждый из нас выстраивает сложную аргументацию, в центре которой находится мысль о «справедливости мира», когда каждый человек в конце концов заслуживает того, что получает, что рано или поздно зло будет наказано. Этому же учат нас самые древние социально-психологические учебники жизни – сказки, где добро всегда побеждает зло.

Изучение социальных представлений является мощной альтернативой моделям социального когнитивизма, поскольку исследуются когнитивные механизмы, действующие в социальном мышлении. Благодаря своим связям с языком, идеологией, символикой, социальным воображением, а также своей роли в ориентировании поведения людей социальные представления придают новый смысл и новую направленность социальной психологии. [23, с. 210]

Социальные представления сейчас все больше привлекают внимание социальных психологов. Они возникают исключительно в результате социального взаимодействия и составляют содержание сознания каждого человека, регулируют его поведение. Социальные представления являются основополагающими составляющими коллективного сознания, они существуют для развития групповой сплоченности, создания солидарности и аккумуляции энергии, необходимой для развития коллектива.

С. Московичи и его сотрудники считают, что теория социальных представлений вскрывает глубинную природу психологии власти. Власть и влияние могут быть признаны лишь при наличии коллективных представлений, которые объединили бы людей, обеспечили бы существование в единстве, создали бы общность. В социальных представлениях сосредоточена энергия коллектива, они способны преобразовать людей из пассивных в активных членов группы. При разрушении социальных представлений группы приходят в упадок.

Социальные представления являются способом осмысления и интерпретации окружающей действительности. Социальные представления –

это выработанное и разделяемое с другими людьми знание, которое складывается не только на основании личного опыта, но и на основании воспитания и общения с другими людьми. В то же время социальные представления являются специфической формой знания – это знание здравого смысла, разновидность практического мышления, направленного на общение, на понимание и освоение социального окружения.

Проблема социальных представлений занимает важное место в европейской социальной психологии, но и в российской социальной психологии ученые начинают заниматься этой проблемой. [22, с. 125-126]

1.5 Трехфакторная теория личности Г. Айзенка

Свои исследования базовых признаков личности Айзенк начинал с анализа результатов психиатрического обследования двух групп солдат: здоровых и признанных невротиками. Анализ показал, что эти группы существенно различались по 39 переменным. Их факторный анализ позволил выделить четыре фактора, среди которых оказались экстраверсия-интроверсия и нейротизм. Методологической базой для Айзенка являлось понимание психодинамических свойств личности как обусловленных генетически и детерминированных биохимическими процессами. Необходимо отметить, что термины «экстраверсия» и «интроверсия» Айзенк позаимствовал у К. Юнга, переосмыслив при этом их содержание. Первоначально за основу интерпретации экстраверсии-интроверсии Айзенк взял соотношение процессов возбуждения и торможения:

- для экстравертов характерны медленное формирование возбуждения, его слабость, и быстрое формирование реактивного торможения, его сила и устойчивость;

- для интровертов же — быстрое формирование возбуждения, его сила (с этим связано лучшее образование у них условных рефлексов и их быстрая

обучаемость), и медленное формирование реактивного торможения, его слабость и малая устойчивость.

Что же касается нейротизма, то Айзенк считал, что невротические симптомы представляют собой условные рефлексы, а поведение, представляющее собой избегание условно-рефлекторного раздражителя (сигнала опасности) и устраняющее тем самым тревожность, является самоценным.

Позднее Айзенк предложил уже другую версию интерпретации этих факторов:

- высокая степень интроверсии соответствует снижению порога активации ретикулярной формации, поэтому интроверты испытывают более высокое возбуждение в ответ на экстероцептивные раздражители;

- высокая степень нейротизма соответствует снижению порога активации лимбической системы, поэтому у лиц с высокими показателями на этой шкале повышена эмоциональная реактивность в ответ на события во внутренней среде организма, в частности на колебания потребностей.

В результате дальнейших исследований с применением факторного анализа Айзенк сформулировал «трёхфакторную теорию личности».

Трёхфакторная теория личности опирается на определение черты личности, как способа поведения в определенных жизненных областях:

- на низшем уровне анализа рассматриваются изолированные акты в специфических ситуациях (например, проявляющаяся в настоящий момент манера вступать в разговор с незнакомым человеком);

- на втором уровне — часто повторяющееся, привычное поведение в содержательно похожих жизненных ситуациях, это — обычные реакции, диагностируемые как поверхностные черты;

- на третьем уровне анализа обнаруживается, что повторяющиеся формы поведения могут объединяться в некоторые содержательно однозначно определяемые комплексы, факторы первого порядка

(обыкновение бывать в компании, тенденция активно вступать в разговор и пр. дают основания постулировать наличие такой черты как общительность);

- наконец, на четвёртом уровне анализа содержательно определенные комплексы сами объединяются в факторы второго порядка, или типы, не имеющие явного поведенческого выражения (общительность коррелирует с физической активностью, отзывчивостью, пластичностью и пр.), но основанные на биологических характеристиках.

На уровне факторов второго порядка Айзенк выделил три личностных измерения: психотизм (P), экстраверсию (E) и нейротизм (N), которые рассматривал как генетически обусловленные активностью ЦНС, что свидетельствует об их статусе черт темперамента.

В огромном числе прикладных исследований, которые Айзенк провёл для доказательства своей теории (чаще всего, вместе со специалистами в соответствующих областях), была показана важность различий по этим факторам в статистике преступности, при душевных заболеваниях, в предрасположенности к несчастным случаям, в выборе профессий, в выраженности уровня достижений, в спорте, в сексуальном поведении и т. д. Так, в частности, было показано, что по факторам экстраверсии и нейротизма хорошо дифференцируются два типа невротических расстройств: истерический невроз, который наблюдается у лиц холерического темперамента (нестабильные экстраверты), и невроз навязчивых состояний — у лиц меланхолического темперамента (нестабильные интроверты). Им также были проведены многочисленные фактор-аналитические исследования различных психологических процессов: памяти, интеллекта, социальных установок.

На основе «трёхфакторной модели личности» Айзенк создал психодиагностическую методику EPI, которую мы использовали в данном исследовании для определения свойств личности испытуемых.

Выводы по Главе 1

Группы принято делить на большие, средние и малые. Малая группа – это немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов. Для образования малой группы необходимо наличие общей территории, непосредственный контакт членов группы, довольно длительное время взаимодействия, численность (для наиболее эффективной работы группы количество участников должно быть 7,14 или 21), целеполагание и совместная деятельность.

Сплоченность – это состояние группы, которое характеризуется устойчивостью и единством ее членов, активностью межличностных взаимоотношений и взаимодействий, обеспечивает стабильность и успешность деятельности группы. Выделяют три основных подхода к изучению сплоченности:

1. Сплоченность как межличностная аттракция;
2. Сплоченность как единство целей;
3. Сплоченность как ценностно-ориентационное единство.

Также сплоченность можно разделить на два вида: предметно-деятельностную и социально-психологическую.

В процессе сплочения группы формируется групповое сознание, усиливаясь в зависимости от фазы развития группы, что позволяет более эффективно управлять ей. Также в сплоченной группе складываются специфические отношения, определяемые ценностями участников группы, их мировоззренческими компонентами, наличием сложившихся поведенческих стратегий. Движущей силой группового сплочения является реализация потенциала норм и их внутренней тенденции направленной на удовлетворение социальных потребностей участников группы, основа для реализации лежит в совместной деятельности. Чем выше степень

удовлетворения потребностей, а также степень ценностно-ориентационного единства, тем выше уровень сплочения группы.

Социальные представления начали изучаться в рамках социальной психологии значительно позже, чем ценности и аттитюды. Новое понятие стало разрабатываться с начала 1960-х гг. С. Московичи и его школой. Экспериментальная работа в данной области привела к более глубокому пониманию как социальных представлений индивида, так и роли социальных представлений в жизни общества. На рубеже XX и XXI вв., по мнению Московичи, коллективные представления, свойственные традиционному обществу, уступили место социальным представлениям, значительная часть которых формируется под воздействием СМИ. Особенно важен вывод Московичи о значимости социальных представлений для выживания социума – они придают смысл и объединяют людей, обеспечивают существование в единстве, создают в конечном итоге общность.

Социальные представления имеют сложную структуру, в которой присутствуют центральные и периферические компоненты. Ядро социальных представлений состоит из знаний особого свойства – нормативных, основанных не на фактах, а на ценностях. Они представляют собой наиболее ригидные и архаичные элементы. Выделение центрального ядра представлений основывается на количественных критериях, прежде всего на уровне согласия членов группы по поводу важности той или иной характеристики объекта представления.

Формирование социальных представлений зависит от многих факторов, они складываются у индивида под воздействием разнообразных влияний окружающего социального и природного мира, а также особенностей личности и ранее сформировавшихся представлений. Московичи выделил два процесса, которые объясняют, каким образом социальное преобразует знание в представление и как это представление преобразует социальное. Эти два процесса Московичи называет «объективация» и «внедрение».

Сегодня изучение социальных представлений сосредоточено вокруг проблемы «культурной и исторической памяти» как части социальных представлений, которые определяют идентичность индивидов, групп и этносов.

Айзенк сформулировал свою «трехфакторную модель личности» на основании выделения определенных личностных факторов. По Айзенку:

- высокая степень интроверсии соответствует снижению порога активации ретикулярной формации, поэтому интроверты испытывают более высокое возбуждение в ответ на экстероцептивные раздражители;

- высокая степень нейротизма соответствует снижению порога активации лимбической системы, поэтому у лиц с высокими показателями на этой шкале повышена эмоциональная реактивность в ответ на события во внутренней среде организма, в частности на колебания потребностей.

Глава 2. Программа и методы обработки исследования

2.1 Программа исследования

Данное исследование направлено на выяснение социальных представлений о групповой сплоченности у членов коллективов, оценку уровня сплоченности групп, их психологического климата, а также на выявление взаимосвязи между социальными представлениями о сплоченности и свойствами личности, а также пола и возраста каждого испытуемого, и последующее применение полученных научных знаний в работе.

Цель исследования: изучение социальных представлений о групповой сплоченности с последующей разработкой рекомендаций для руководителей коллективов.

Объект исследования:

1. Студенческое научное общество факультета психологии СПбГУ общей численностью 26 человек – мужчины и женщины с высшим

образованием и получающих высшее образование, возраст которых от 19 до 24 лет.

		Количество
Пол	Мужской	23,1%, n=6
	Женский	76,9%, n=20
Возраст	19-24	100%, n=26
Образование	Высшее	7,7%, n=2
	Получают высшее	92,3%, n=24

2. Студенческий совет факультета психологии СПбГУ общей численностью 19 человек – мужчины и женщины с высшим образованием и получающие высшее образование, возраст которых от 18 до 24 лет.

		Количество
Пол	Мужской	26,3%, n=5
	Женский	73,7%, n=14
Возраст	18-24	100%, n=19
Образование	Высшее	10,5%, n=2
	Получают высшее	89,5%, n=17

3. коллектив медицинских представителей компании ООО «Джонсон и Джонсон» Северо-Западного региона общей численностью 12 человек – мужчины и женщины с высшим образованием, возраст которых от 25 до 50 лет.

		Количество
Пол	Мужской	16,7%, n=2
	Женский	83,3%, n=10
Возраст	25-30	50%, n=6
	31-45	33,3%, n=4
	46-50	16,7%, n=2

Должность	Медицинский представитель	100%, n=12
Образование	Высшее	100%, n=12

4. Коллектив продавцов-консультантов и кассиров магазина охоты и рыбалки общей численностью 21 человек – мужчины и женщины с высшим и средне-специальным образованием, возраст которых от 26 до 43 лет.

		Количество
Пол	Мужской	52,4%, n=11
	Женский	47,6%, n=10
Возраст	26-30	47,6%, n=10
	31-43	52,4%, n=11
Должность	Продавец-консультант	76,2%, n=16
	Кассир	23,8%, n=5
Образование	Высшее	61,9%, n=13
	Среднее специальное	38,1%, n=8

Предмет исследования:

Социальные представления о групповой сплоченности, изучение реальной сплоченности в рабочей группе и различий в её оценке в зависимости от свойств личности, пола и возраста испытуемого.

Задачи исследования:

1. Измерить сплоченность данных коллективов;
2. Изучить представления о групповой сплоченности у респондентов;
3. Сравнить представления о групповой сплоченности, индивидуальные и групповые показатели сплоченности;
4. Разработать рекомендации для руководителей данных коллективов.

Гипотеза исследования:

1. Психологические особенности личности связаны с ее социальными представлениями о групповой сплоченности.
2. Существуют различия между мужчинами и женщинами в оценке уровня сплоченности и в их социальных представлениях о групповой сплоченности.
3. Социальные представления и оценка уровня сплоченности и возраст испытуемого взаимосвязаны.

2.2 Характеристики методов исследования

1. Анкета на выявление как самих социальных представлений о сплоченности группы, так и социальных представлений о критериях, влияющих на оценку и развитие сплоченности, а также с непосредственной оценкой сплоченности данного коллектива по 9-балльной шкале.

2. Методика К.Э. Сишора.

Этот опросник для определения индекса групповой сплоченности состоит из вопросов с 5 вариантами ответа на каждый. Итоговые показатели анализируются следующим образом: 15 баллов и выше – высокая сплоченность; 11.6-15 – выше среднего; 7-11.5 – средняя, 4-6.9 – ниже средней, менее 4 – низкая. [38]

3. Тест «Пульсар» Почебут Л.Г..

Данная методика предназначена для оценки уровня развития группы на основе анализа ее социально-психологических состояний и для прогнозирования успешности ее деятельности. По результатам опроса каждого члена группы можно судить о степени ее зрелости, которая базируется на основных ее состояниях:

- подготовленность к деятельности – это состояние, которое характеризует степень готовности членов группы к решению поставленной задачи;

- направленность – это состояние, характеризующееся четким, согласованным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериев оценки результатов;

- организованность – это состояние, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры;

- активность – это состояние, характеризующее способность группы совершать общественно значимую деятельность и выражающее степень реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов;

- сплоченность – это состояние, характеризующееся устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы;

- интегративность – это состояние группы, которое характеризуется согласованностью внутригрупповых процессов;

- референтность – это такое состояние группы, при котором членство в ней представляется людям наиболее ценным и значимым.

Ответы всех членов группы по каждому групповому состоянию суммируются, и подсчитывается средняя оценка уровня развития группы. В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание изучаемой группы, определить уровень ее развития и зрелости.

О зрелой, сложившейся, сплоченной, работоспособной и надежной группе можно говорить в том случае, если средняя оценка лежит в пределах от 10 до 12 баллов. Группа является достаточно зрелой, развитой, способной выполнять трудовые задания, если средняя оценка 7-9 баллов. Группа недостаточно зрелая и развитая, не всегда способна эффективно справиться с поставленными задачами, если средняя оценка лежит в пределах от 4 до 6 баллов. Группа характеризуется как незрелая, неразвитая, не способная справиться с поставленными задачами, если средняя оценка составляет 1-3 балл.[24]

Использование методики определения ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) группы позволяет экспериментатору ответить на вопрос о том, можно ли считать данную конкретную функционирующую группу сплоченной общностью, а также экспериментально определить степень выраженности этой важнейшей групповой характеристики.

Создатели этой методической процедуры исходили из того, что анализ феномена групповой сплоченности не может быть сведен к рассмотрению таких, по-своему важных характеристик межличностных отношений, как частота и интенсивность контактов членов общности, степень их взаимной симпатии и т.п. Следуя их аргументации, с которой трудно не согласиться, приходится признать, что в целом ряде случаев активизации межличностных контактов членов группы, порой резкая интенсификация их взаимодействия может быть прямым отражением не центростремительных, а, наоборот, центробежных сил, закономерно ведущих не к сплочению, а к фактическому распаду общности. В связи с этим в рамках теории деятельностного опосредствования межличностных отношений был разработан принципиально иной подход к пониманию психологической сущности феномена групповой сплоченности как ценностно-ориентационного единства членов контактной группы. По сути дела, речь здесь идет о степени согласованности мнений, позиций членов конкретной общности в отношении наиболее значимых для ее жизнедеятельности объектов.

При этом необходимо специально подчеркнуть, что бытующее еще в обыденном сознании представление о сплоченной группе как о группе, мнения членов которой полностью совпадают по любому вопросу, никакого отношения не имеет к логике излагаемого подхода. Согласованность, а в оптимальной ситуации и прямое совпадение позиций членов группы по поводу какого-то объекта может быть расценено как показатель ее психологической сплоченности лишь в том случае, когда речь идет о проблемах, жизненно важных для группы в целом — о нравственных ориентирах, об оценке целей и задач совместной деятельности, о

перспективах группового развития и т.п. Понятно, что это ничего общего не имеет с предпринимаемым некоторыми руководителями попытками нивелировать индивидуальные вкусы и интересы членов группы, что при условии «успешного» решения этой задачи неизбежно ведет если не к потере, то, во всяком случае, к «размыванию» их личности.

Нами для проведения методики были выбраны 15 критериев оценки групповой сплоченности: взаимовыручка и поддержка; дружелюбие и доброжелательность; вовлеченность и равнодушие; профессионализм; общая цель; открытость и теплота; общие интересы; рабочая атмосфера и комфорт; общение и сопереживание; уважение; ответственность; согласованность действий; следование моральным принципам; мотивация; доверие и честность. Эти критерии были получены нами в ходе проведения исследования социальных представлений о групповой сплоченности в рабочем коллективе. Участникам исследования было предложено выделить пять критериев оценки групповой сплоченности. 15 наиболее популярных ответов были внесены нами в методику ЦОЕ Р.С. Немова для исследования социальных представлений о групповой сплоченности у студентов в рамках данной работы.

5. Опросник Г. Айзенка.

Трехфакторная модель личности, предложенная Г. Айзенком, позволяет с помощью основных показателей (экстраверсия-интроверсия и нейротизм) оценить направленность личности на внутренний или внешний мир, а также выявить уровень эмоциональной тревожности (напряженности). Эти свойства структуры личности генетически детерминированы. Их проявление сугубо индивидуально. Эти характеристики существенно влияют на выполнение человеком своих обязанностей, в том числе и на осуществление профессиональной деятельности.

6. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу следующего вида:

Участники опроса	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1			
2			
3			
...			
N			

Эмоциональный компонент: вопросы 1,4,7

Когнитивный компонент: вопросы 3а,3б,6

Поведенческий компонент: вопросы 2,5,8

Формула: $\bar{X} = (\Sigma \text{плюсов} - \Sigma \text{минусов})/n$, где n – число членов группы.

7. Общая анкета на выявление таких данных об испытуемом, как: пол, возраст, стаж работы, образование и должность.

2.3 Методы обработки и анализа данных в исследовании

При математико-статистической обработке был использован корреляционный анализ, с помощью которого было установлено, насколько связаны между собой переменные (коэффициент корреляции определялся по формуле R-Спирмена и R-Пирсона). Анализ средних проводился с использованием критерия t-Стьюдента. Также был проведен контент-анализ социальных представлений о групповой сплоченности.

Для математико-статистической обработки использовалась компьютерная программа SPSS v 20.

Глава 3. Анализ данных эмпирического исследования

3.1 Контент-анализ социальных представлений о групповой сплоченности на основании анкеты

3.1.1 Анализ показателей всей выборки

Испытуемым предлагалось ответить на следующие вопросы анкеты:

1. Закончить фразу «групповая сплоченность – это...».
2. Выделить 5 критериев оценки сплоченности.
3. Ответить на вопрос: «Как Вы думаете, что влияет на развитие сплоченности в коллективе?»
4. Ответить на вопрос, что влияет на развитие сплоченности в целом и конкретно в их коллективе. Среди 78 человек определения групповой сплоченности распределились следующим образом:

Определение	Вся выборка		Мужчины		Женщины		Экстраверты		Интроверты		Возраст							
	Кол-во упоминаний	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	18-24	%	25-30	%	31-45	%	46-51	%
Единство группы, причастность и желание находиться в группе	15	19%	1	4%	14	26%	7	17%	8	22%	12	27%	1	6%	2	13%	0	0%
Качество взаимодействия	12	15%	2	8%	10	19%	7	17%	5	14%	9	20%	2	13%	1	7%	0	0%
Общие взгляды, интересы, цели, ценности	10	13%	6	25%	4	7%	3	7%	7	19%	3	7%	5	31%	2	13%	0	0%
Доверие	7	9%	7	29%	0	0%	5	12%	2	6%	3	7%	2	13%	2	13%	0	0%
Эффективная работа	7	9%	3	13%	4	7%	2	5%	5	14%	7	16%	0	0%	0	0%	0	0%
Общение	4	5%	0	0%	4	7%	4	10%	0	0%	3	7%	0	0%	1	7%	0	0%
Дружелюбие, доброжелательность	4	5%	0	0%	4	7%	2	5%	2	6%	0	0%	2	13%	1	7%	1	50%
Взаимовыручка, поддержка	4	5%	0	0%	4	7%	0	0%	4	11%	1	2%	2	13%	1	7%	0	0%
Успех	3	4%	3	13%	0	0%	3	7%	0	0%	0	0%	1	6%	2	13%	0	0%
Неравнодушие	3	4%	0	0%	3	6%	2	5%	1	3%	0	0%	0	0%	2	13%	1	50%
Командная работа	3	4%	0	0%	3	6%	2	5%	1	3%	3	7%	0	0%	0	0%	0	0%
Эмоциональная привязанность	2	3%	0	0%	2	4%	2	5%	0	0%	1	2%	0	0%	1	7%	0	0%
Совместная деятельность	2	3%	0	0%	2	4%	2	5%	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%
Согласованность действий	1	1%	1	4%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	1	6%	0	0%	0	0%
Вовлеченность	1	1%	1	4%	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%

Рис.1 Распределение определений групповой сплоченности по всей выборке.

**Качество взаимодействия – взаимодействие на высоком уровне, эффективное и продуктивное взаимодействие членов коллектива.*

Наиболее популярным, для выборки в целом, определением групповой сплоченности оказалось единство группы, причастность и желание находиться в этой группе (19%). Причем женщины выделяли этот пункт в 6,5 раз чаще (26%), чем мужчины (4%). Это может говорить о том, что для работы мужчинам не так важно ощущать себя частью группы, чего нельзя сказать о женщинах. Для мужчин самым значимым пунктом в определении

сплоченности оказалось доверие (29%), при этом его не выделила ни одна женщина. Потребность принадлежать группе, быть ее частью, чаще всего встречалась в ответах испытуемых в возрасте от 18 до 24 лет (27%). Экстраверты, как и предполагалось, больше всего ориентированы на общение, взаимодействие с другими людьми, что объясняется особенностями данной характеристики личности.

Респонденты выделили следующие критерии оценки групповой сплоченности:

Критерий	Вся выборка		Мужчины		Женщины		Экстраверты		Интроверты		Возраст							
	Кол-во упоминаний	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	18-24	%	25-30	%	31-45	%	46-51	%
взаимовыручка, поддержка, забота	32	41%	7	29%	25	46%	16	38%	16	44%	15	33%	7	44%	9	60%	1	50%
эффективность работы, продуктивные результаты	29	37%	9	38%	20	37%	9	21%	20	56%	20	44%	6	38%	3	20%	0	0%
общая цель	28	36%	10	42%	18	33%	18	43%	10	28%	12	27%	7	44%	8	53%	1	50%
дружеские отношения	23	30%	6	25%	17	32%	20	48%	3	8%	20	44%	1	6%	2	13%	0	0%
доверие	22	28%	9	38%	13	24%	14	33%	8	22%	6	13%	8	50%	8	53%	0	0%
вовлеченность, неравнодушие	15	19%	2	8%	13	24%	8	19%	7	19%	7	16%	4	25%	4	27%	0	0%
дружелюбие, доброжелательность	14	18%	4	17%	10	19%	4	10%	10	28%	5	11%	4	25%	3	20%	2	100%
количество и близость общения	14	18%	4	17%	10	19%	12	29%	2	6%	12	27%	2	13%	0	0%	0	0%
рабочая атмосфера, комфорт	10	13%	4	17%	6	11%	3	7%	7	19%	2	4%	6	38%	1	7%	1	50%
коммуникация	9	12%	6	25%	3	6%	5	12%	4	11%	9	20%	0	0%	0	0%	0	0%
общие взгляды, интересы	9	12%	3	13%	6	11%	7	17%	2	6%	5	11%	2	13%	2	13%	0	0%
самостоятельное решение конфликтов	9	12%	2	8%	7	13%	1	2%	8	22%	3	7%	4	25%	2	13%	0	0%
ответственность	7	9%	4	17%	3	6%	4	10%	3	8%	0	0%	1	6%	6	40%	0	0%
уважение	7	9%	2	8%	5	9%	3	7%	4	11%	2	4%	2	13%	2	13%	0	0%
взаимозависимость	6	8%	3	13%	3	6%	4	10%	2	6%	0	0%	3	19%	3	20%	0	0%
общие истории, шутки	6	8%	0	0%	6	11%	3	7%	3	8%	6	13%	0	0%	0	0%	0	0%
правила, нормы, ценности	5	6%	1	4%	4	7%	4	10%	1	3%	5	11%	0	0%	0	0%	0	0%
открытость, теплота	4	5%	0	0%	4	7%	3	7%	1	3%	2	4%	1	6%	1	7%	0	0%
профессионализм	3	4%	1	4%	2	4%	3	7%	0	0%	0	0%	2	13%	0	0%	1	50%
личная заинтересованность	3	4%	1	4%	2	4%	3	7%	0	0%	3	7%	0	0%	0	0%	0	0%
совместный досуг	3	4%	0	0%	3	6%	0	0%	3	8%	3	7%	0	0%	0	0%	0	0%

Рис. 2 Распределение выделенных критериев оценки групповой сплоченности среди всей выборки.

Почти половина всей выборки испытуемых (41%) выделила важным критерием оценки групповой сплоченности взаимовыручку, поддержку и заботу. Этот же критерий оказался самым популярным среди женщин (46%), также его отметили 60% испытуемых в возрасте от 31 до 45 лет. Для мужчин таким критерием стало наличие общей цели (42%), экстраверты оказались ориентированными на дружеские отношения в коллективе (48%), а вот для интровертов важнее эффективность работы и продуктивные результаты, этот критерий был выделен больше чем половиной интровертов (56%).

Среди выбранных испытуемыми факторов развития сплоченности мы получили следующие результаты:

Фактор	Вся выборка		Мужчины		Женщины		Экстраверты		Интроверты		Возраст							
	Кол-во упоминаний	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	18-24	%	25-30	%	31-45	%	46-51	%
общие цели, ценности	35	45%	9	38%	26	48%	18	43%	17	47%	19	42%	9	56%	6	40%	1	50%
общее дело	28	36%	9	38%	19	35%	13	31%	15	42%	25	56%	3	19%	0	0%	0	0%
взаимодействие вне работы, совместный отдых	18	23%	2	8%	16	30%	11	26%	7	19%	15	33%	1	6%	2	13%	0	0%
групповые задания, тимбилдинг, тренинги	10	13%	0	0%	10	19%	5	12%	5	14%	2	4%	3	19%	4	27%	1	50%
общение	9	12%	0	0%	9	17%	5	12%	4	11%	9	20%	0	0%	0	0%	0	0%
общие интересы	9	12%	5	21%	4	7%	4	10%	5	14%	0	0%	4	25%	5	33%	0	0%
действия руководителя, лидера	8	10%	2	8%	6	11%	7	17%	1	3%	5	11%	0	0%	3	20%	0	0%
мотивация	8	10%	1	4%	7	13%	7	17%	1	3%	8	18%	0	0%	0	0%	0	0%
вовлеченность	7	9%	2	8%	5	9%	4	10%	3	8%	0	0%	2	13%	1	7%	1	50%
дружеская атмосфера	7	9%	2	8%	5	9%	5	12%	2	6%	7	16%	0	0%	0	0%	0	0%
общий враг	6	8%	2	8%	4	7%	6	14%	0	0%	6	13%	0	0%	0	0%	0	0%
открытость, доброжелательность	4	5%	1	4%	3	6%	3	7%	1	3%	0	0%	2	13%	1	7%	1	50%
отсутствие, решение конфликтов	4	5%	2	8%	2	4%	2	5%	2	6%	1	2%	3	19%	0	0%	0	0%
доверие	3	4%	1	4%	2	4%	2	5%	1	3%	0	0%	1	6%	2	13%	0	0%
подбор персонала	3	4%	1	4%	2	4%	0	0%	3	8%	0	0%	2	13%	1	7%	0	0%
имидж	3	4%	0	0%	3	6%	0	0%	3	8%	3	7%	0	0%	0	0%	0	0%
удовлетворенность	3	4%	2	8%	1	2%	1	2%	1	3%	0	0%	2	13%	1	7%	0	0%

Рис. 3 Распределение выделенных факторов развития групповой сплоченности среди всей выборки.

Почти половина всей выборки испытуемых (45%) определила важным фактором развития групповой сплоченности общие цели и ценности. Этот критерий почти поровну распределился среди мужчин и женщин (38% и 48%), интровертов и экстравертов (43% и 47%), а также среди испытуемых разных возрастных групп (42%, 56%, 40% и 50%). При этом для студентов важнейшим фактором развития сплоченности оказалось общее дело (56%). Следует отметить, что ни один мужчина не выбрал такие факторы, как общение и групповые задания – их выбирали лишь женщины (17% и 19%). Это снова говорит о том, что мужчины в нашей выборке больше ориентированы на индивидуальную деятельность, а женщины – на групповую.

Вывод: на основании контент-анализа социальных представлений о групповой сплоченности среди всей выборки можно сделать вывод о том, что

существуют различия в социальных представлениях о групповой сплоченности в зависимости от пола, возраста и личностных характеристик испытуемого. Мужчины больше склонны к индивидуальной работе, тогда как женщины ориентированы на командную работу, общение. Как и следовало ожидать, экстраверты в основном говорили о взаимодействии, общении, дружеских отношениях, тогда как интроверты говорили о более фундаментальных вещах (эффективность работы, общие цели и ощущение причастности к группе). Студенты возрастом от 18 до 24 склонны к дружеским отношениям и часто говорят об эффективности работы. Люди от 25 до 30 лет больше всего ценят в сплоченности доверие. Испытуемые из возрастной группы 31-45 отмечают важность взаимовыручки, поддержки и заботы. Ну а для людей в возрасте от 46 до 51 важнее всего, как оказалось, дружелюбие и доброжелательность.

3.1.2 Анализ групповых показателей

Мы провели анализ социальных представлений о сплоченности группы у 4 разных коллективов. В группе СНО были получены следующие результаты:

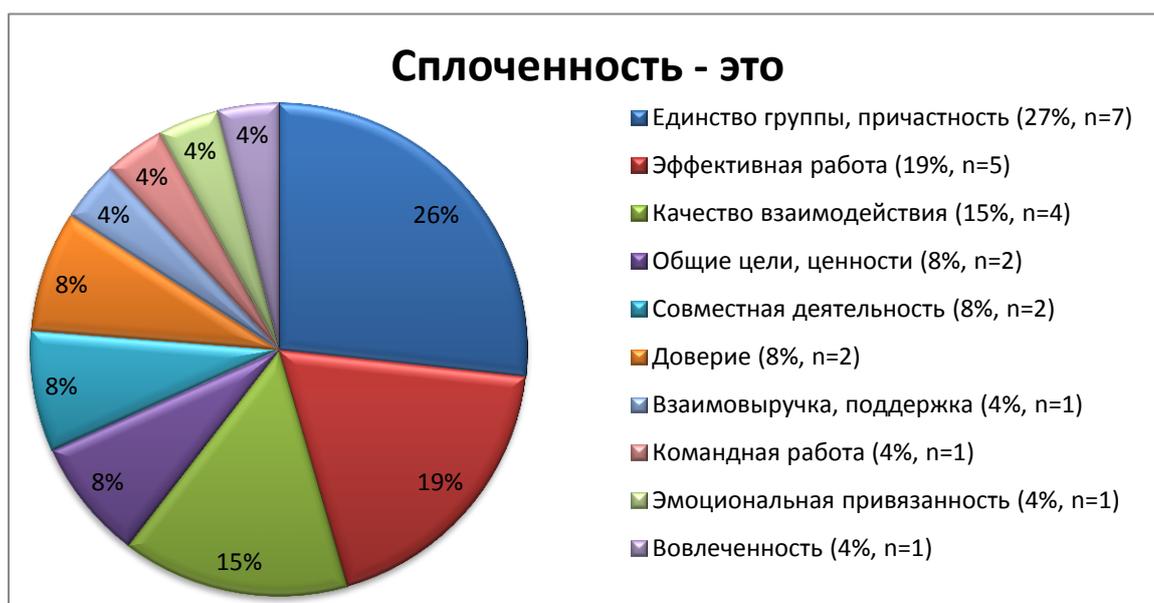


Рис. 4 Определения групповой сплоченности, которые дали члены СНО.

Чаще всего в группе СНО встречалось определение групповой сплоченности как единства группы, чувство причастности к коллективу (26%). Причиной этого может быть факт того, что деятельность в СНО не оплачивается, а значит у студентов нет денежной мотивации попадания в этот коллектив, соответственно, им важнее чувствовать свою причастность к группе. 19% коллектива определили групповую сплоченность как показатель эффективности работы группы. Все члены СНО ежегодно участвуют в организации различных проектов, в процессе подготовки к которым, необходимо вкладывать много эмоциональной и интеллектуальной энергии, возможно, именно поэтому членам СНО так важна эффективность работы. 4 человека из группы (15%) считают, что групповая сплоченность определяется качеством взаимодействия членов коллектива. В определениях 8% испытуемых из СНО фигурировали общие цели, ценности, совместная деятельность и доверие. И лишь 4% (по одному человеку) отметили следующие четыре определения групповой сплоченности: взаимовыручка, поддержка, командная работа, эмоциональная привязанность и вовлеченность.

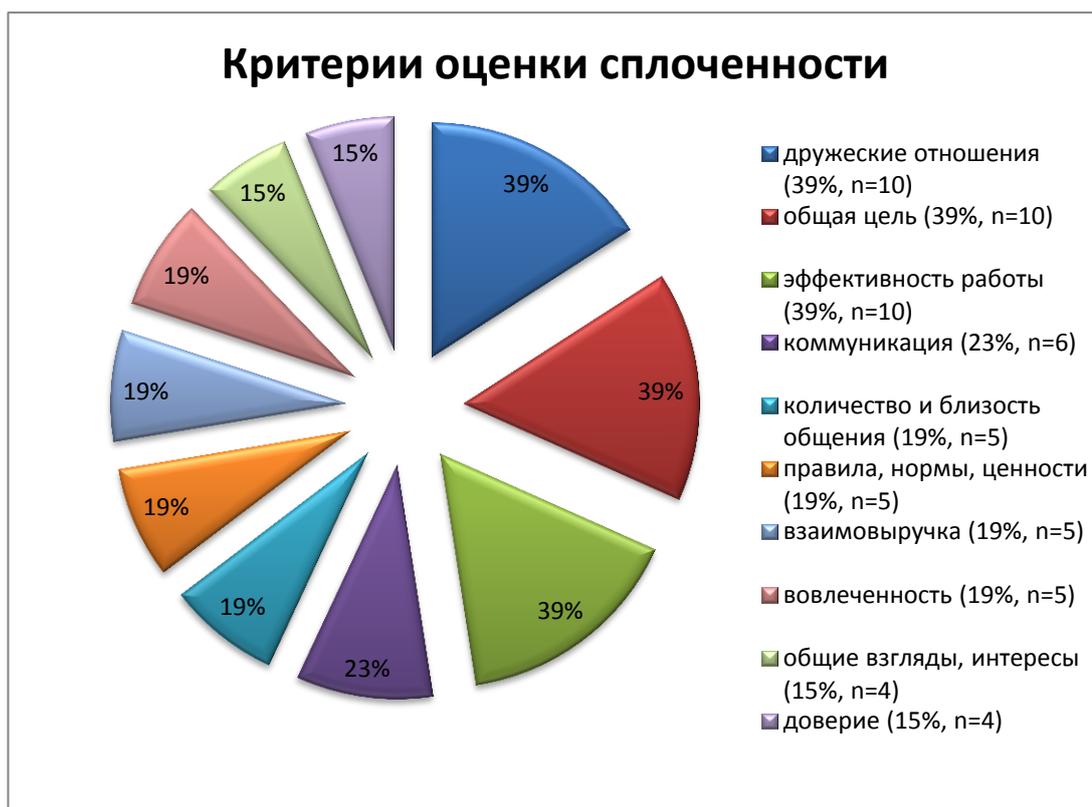


Рис. 5 Критерии оценки сплоченности, выделенные членами коллектива СНО.

На рисунке 5 видно, что для членов данного коллектива наиболее важными критериями оценки сплоченности являются дружеские отношения, общая цель и эффективность работы, эти показатели выделили 39% членов коллектива СНО (10 из 26). Как уже говорилось ранее, все эти критерии связаны со спецификой деятельности СНО и мотивацией попадания в коллектив. 23% отметили важность коммуникации при оценке уровня групповой сплоченности. 19% группы отметили сразу 4 критерия: количество и близость общения; правила, нормы, ценности; взаимовыручка и вовлеченность. Такие показатели, как доверие, общие взгляды и интересы, были отмечены всего 15% членов данного коллектива.



Рис. 6 Факторы развития сплоченности, по мнению членов коллектива СНО.

На рисунке 6 видно, что для данного коллектива главными факторами развития сплоченности являются общее дело (65%), общая цель (42%) и взаимодействие вне работы (31%). Общее дело – то, на чем держится данный коллектив. Если бы не существовало проектов, которыми группа занимается на протяжении всего года, то и сам коллектив, скорее всего, перестал бы существовать. Членов коллектива объединяет общая цель, к которой все они стремятся, безусловно, она тоже влияет на развитие групповой сплоченности. В основном между членами СНО дружеские отношения, поэтому они часто проводят время вместе вне работы над проектами, это развивает их сплоченность. 23% испытуемых из СНО выделили, как важный, фактор общения. Дружескую атмосферу отметили 19% членов данного коллектива. Лишь 15% коллектива считают важным фактором развития сплоченности мотивацию.

В исследовании Студсовета мы получили следующие данные:

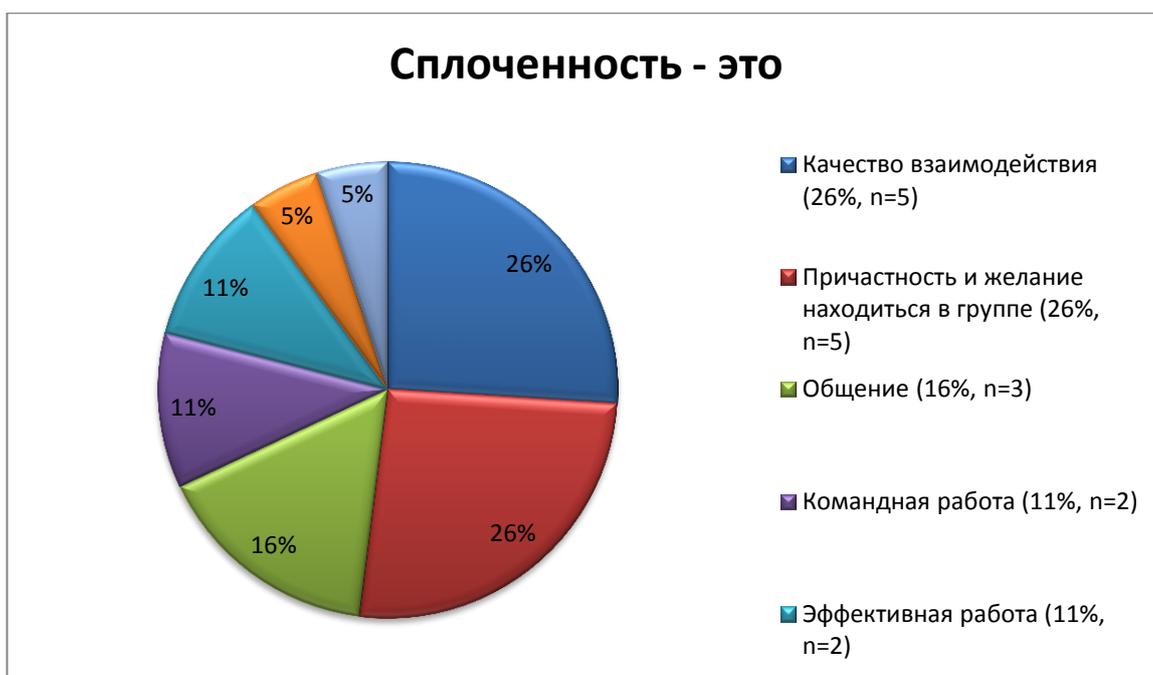


Рис. 7 Определения групповой сплоченности, которые дали члены Студсовета.

По рисунку 7 видно, что чаще всего члены Студсовета давали определение групповой сплоченности как качества взаимодействия между членами коллектива, а также причастность и желание находиться в группе (26%). Поскольку этот коллектив тоже студенческий, понятна важность взаимодействия и ощущения причастности к группе. 16% коллектива определили групповую сплоченность через общение. Для 11% коллектива групповая сплоченность – это командная, а также эффективная работа. Студсовет также проводит различные проекты на факультете, поэтому им, безусловно, важна эффективность их командной работы. И, наконец, 5% Студсовета считают, что сплоченность должна определяться такими факторами, как доверие и наличие единой цели.



Рис. 8 Критерии оценки сплоченности для коллектива Студсовета.

На рисунке 8 видно, что наиболее значимы для данного коллектива два критерия оценки сплоченности: продуктивные результаты (53%) и общие истории, шутки (32%). Эти критерии олицетворяют специфику данного коллектива: с одной стороны, продуктивные результаты важны для реализации проектов, с другой стороны, общие истории и шутки помогают улучшить отношения между членами коллектива, поэтому основными критериями и оказались два этих пункта. 26% членов Студсовета выделили сразу 4 критерия: отношение друг к другу, дружеские отношения, дружелюбность и количество и близость общения. Это наверняка говорит о том, что члены данного коллектива больше ориентированы на взаимодействие и дружбу. Всего 5 испытуемых (21%) отметили важным критерием оценки сплоченности взаимовыручку.



Рис. 9 Факторы развития сплоченности для коллектива Студсовета.

По графику на рисунке 9 видно, что наиболее важными факторами развития сплоченности для данного коллектива являются общее дело и общая цель (42%). Как и в коллективе СНО, здесь видно, что студентов объединяет общее дело – работа над проектами, а также общая цель – все члены коллектива должны стремиться к одному и тому же. 26% коллектива выделили факторы взаимодействия вне работы и общего врага. Действия руководителя влияют на развитие групповой сплоченности, по мнению 21% членов Студсовета. И лишь 16% отметили важными факторами развития групповой сплоченности общение и имидж.

Интересно отметить, что в обоих студенческих коллективах одинаково распределились факторы развития сплоченности. Больше всего была отмечена важность общего дела, далее – общей цели, а также взаимодействия вне работы.

В коллективе медицинских представителей ответы распределились следующим образом:

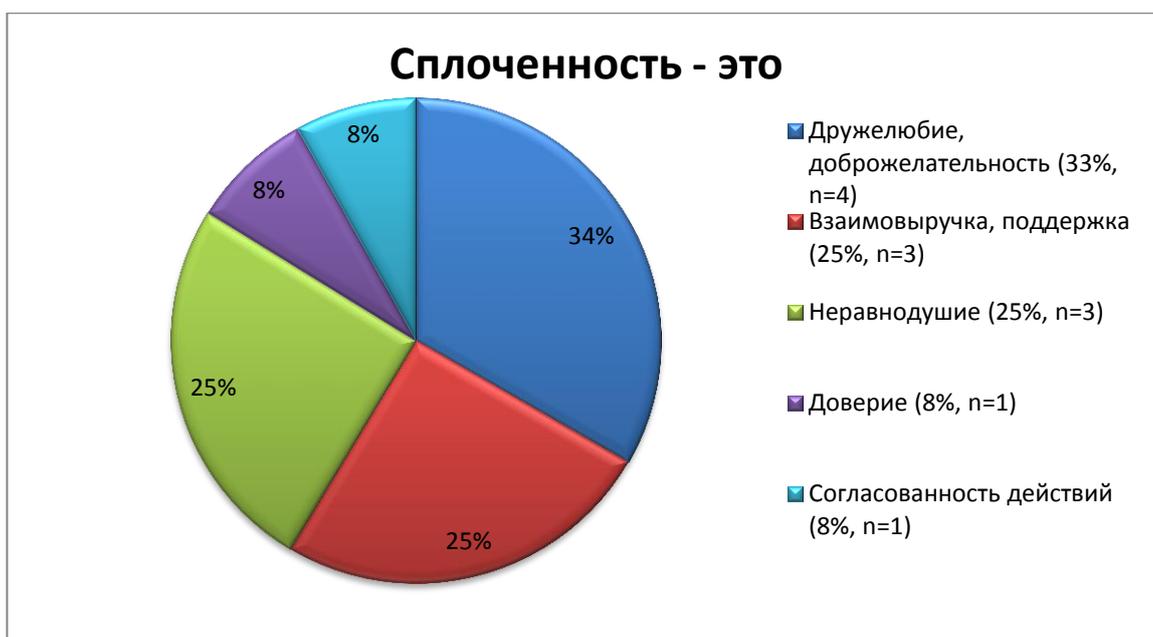


Рис. 10 Определения групповой сплоченности, которые дали члены коллектива медицинских представителей.

В коллективе медицинских представителей чаще всего групповая сплоченность определялась через дружелюбие и доброжелательность (34%). 25% медицинских представителей считают, что групповая сплоченность – это взаимовыручка и поддержка, а также равнодушие членов коллектива. И лишь 8% группы определяют групповую сплоченность как согласованность действий и доверие между членами коллектива.



Рис. 11 Распределение выделенных в анкете критериев оценки сплоченности среди медицинских представителей.

По рисунку 16 видно, что наиболее значимым критерием оценки сплоченности в изучаемом коллективе является взаимовыручка, поддержка, взаимопомощь (92%). На втором месте по значимости стоит дружелюбие, доброжелательность (75%). Вовлеченность и равнодушие выбрали 42% испытуемых. 33% испытуемых отметили важность общей цели, а 25% обратили внимание на профессионализм членов коллектива как критерий оценки сплоченности. Остальные пункты были отмечены лишь двумя испытуемыми.



Рис. 12 Факторы развития групповой сплоченности, отмеченные членами коллектива медицинских представителей.

На рисунке 12 видно, что наиболее значимы 5 факторов развития групповой сплоченности: групповые задания, тимбилдинг и тренинги, общие цели, вовлеченность, а также открытость и доброжелательность членов коллектива. Каждый из этих пунктов отметили 33% испытуемых. Также значимым является фактор совместного отдыха (25%). Остальные факторы были отмечены лишь одним или двумя участниками исследования.

Во всех трех пунктах фигурировала доброжелательность и взаимовыручка. Потребность в дружелюбии может объясняться спецификой профессии системы «человек-человек» или же недостатком этого фактора в самом коллективе. Взаимовыручка могла быть выделена по причине нацеленности коллектива на результат в работе.

В коллективе продавцов-консультантов и кассиров были получены следующие данные:

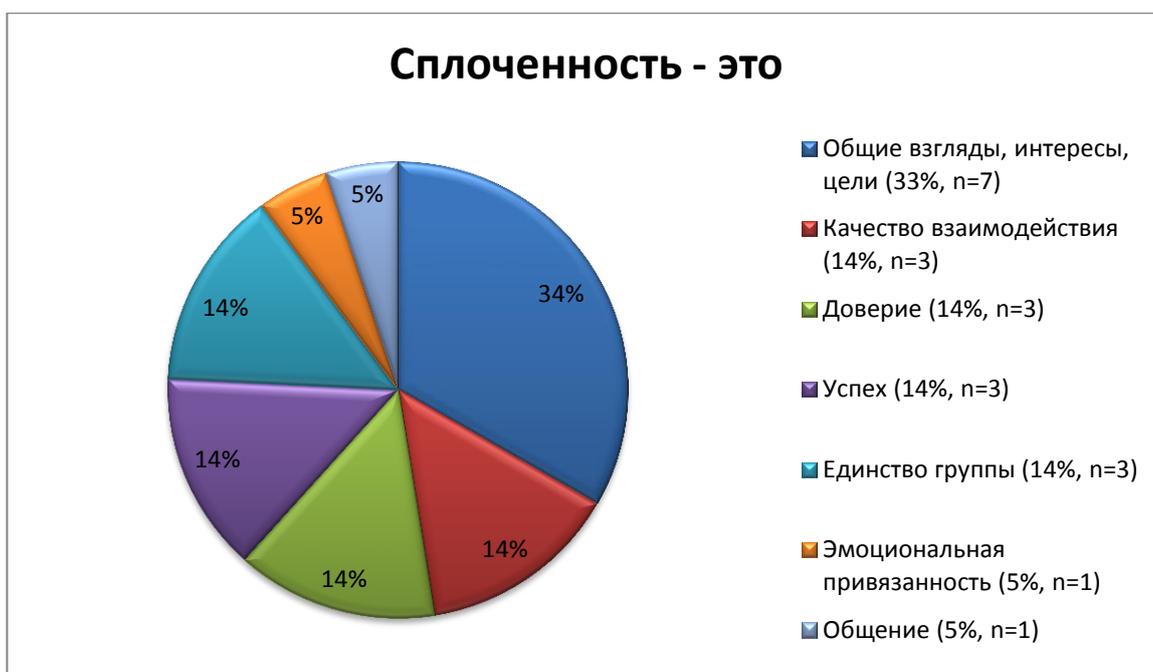


Рис. 13 Определения групповой сплоченности, которые дали продавцы-консультанты и кассиры.

Для большинства членов данного коллектива групповая сплоченность – это общие взгляды, интересы и цели (34%). Четыре определения групповой сплоченности встретились одинаковое количество раз (14%): качество взаимодействия, доверие, успех и единство группы. Лишь 5% (по одному человеку) определили сплоченность как эмоциональную привязанность и общение. Поскольку специфика данного коллектива в том, что они связаны довольно узкой темой (охота и рыбалка), неудивительно, что чаще всего здесь встречалось определение сплоченности как единства взглядов, интересов и целей.



Рис. 14 Распределение выделенных в анкете критериев оценки сплоченности среди продавцов-консультантов.

На рисунке 14 видно, что наиболее значимым критерием оценки сплоченности для данного коллектива является доверие. Второй по значимости критерий – общая цель, третий – эффективность работы. На одном уровне находятся следующие критерии: взаимозаменяемость, взаимовыручка, ответственность и комфорт. Их выбрали 29% членов группы.

Такой критерий, как доверие, выбрали 71% испытуемых, причиной этому может служить как специфика работы денежными средствами, так и сменный график работников, постоянные просьбы подменить друг друга.

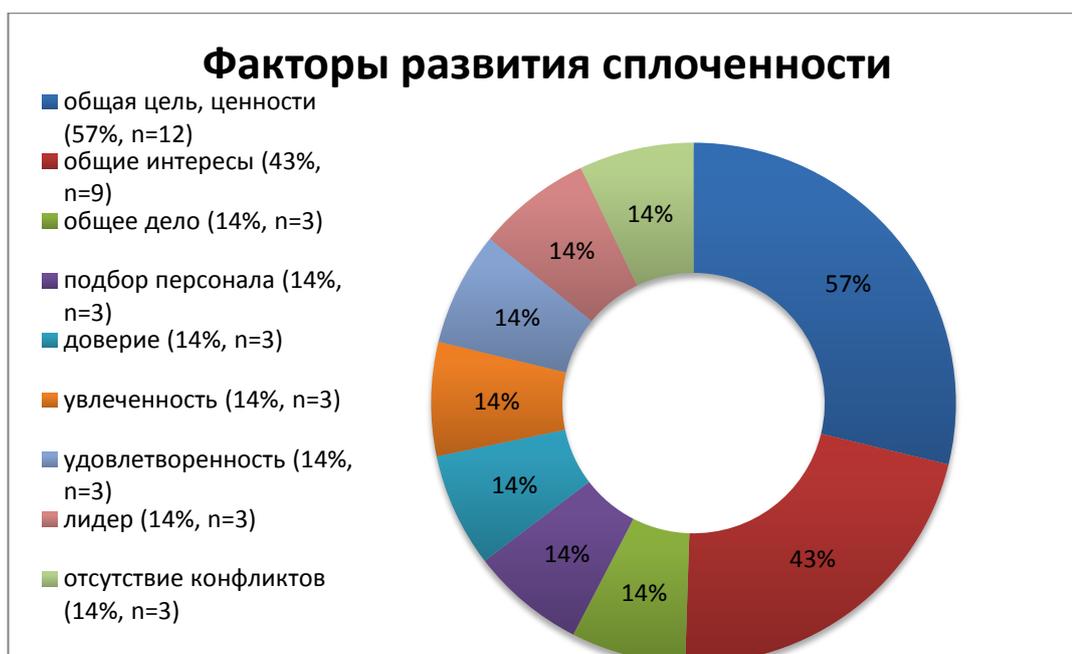


Рис. 15 Факторы развития групповой сплоченности, отмеченные членами коллектива продавцов-консультантов.

Члены данного коллектива выделили два наиболее значимых фактора: общая цель, ценности (57%), а также общие интересы (43%). Остальные 7 факторов оказались на одном уровне – их выделили 14% продавцов-консультантов. Это следующие факторы: общее дело, подбор персонала, доверие, увлеченность, удовлетворенность, действия лидера и отсутствие конфликтов.

Вывод: контент-анализ социальных представлений о групповой сплоченности в разных коллективах дал нам возможность сравнить показатели студенческих и рабочих групп. Выяснилось, что студенческие группы больше ориентированы на взаимодействие, общение, дружеские отношения, а рабочие группы больше нацелены на достижение результата. Причиной этому может служить наличие оплаты труда как мотивация вступления и нахождения в данной группе. При наличии денежной мотивации, в погоне за деньгами, люди забывают или не успевают получать удовольствия от взаимодействия и общения с коллегами.

3.2 Результаты исследования по методикам К.Э. Сишор и «Пульсар».

В ходе исследования был измерен уровень сплоченности в четырех коллективах численностью 26, 19, 12 и 21 человек по методикам Сишори «Пульсар».

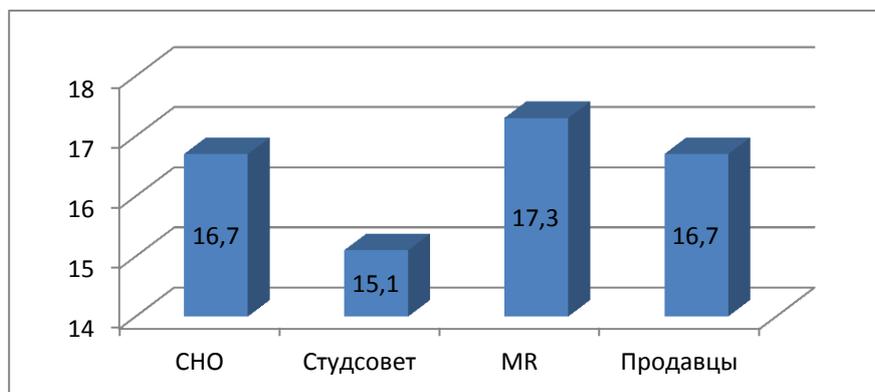


Рис.16 Результаты измерения групповой сплоченности по методике К.Э.Сишор.

По нормативным значениям методики К.Э.Сишор, приведенным в описании методики, оценка в 15 баллов и выше говорит нам о высоком уровне сплоченности у изучаемых коллективов. Самым высоким оказался показатель сплоченности у коллектива медицинских представителей, самым низким – у Студсовета.

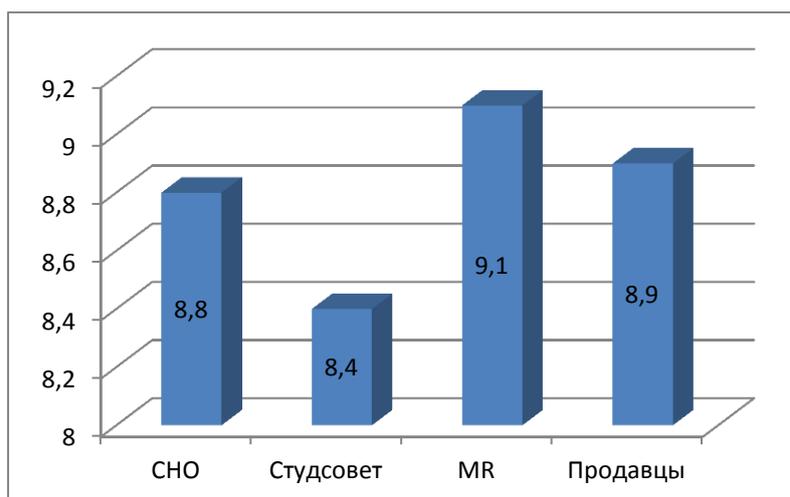


Рис. 17 Результаты измерения групповой сплоченности по методике «Пульсар».

Итоговая оценка лежит между средней и высокой. По нормативным значениям из описания методики оценка от 7 до 9 баллов означает достаточно зрелую, развитую, способную выполнять трудовые задания группу. Коллектив медицинских представителей перешагнул черту в 9 баллов, поэтому вскоре про этот коллектив можно будет сказать как о зрелой, сложившейся, сплоченной, работоспособной и надежной группе. Такое распределение результатов можно объяснить тем, что коллектив медицинских представителей сформирован довольно давно, лишь один человек работает в нем меньше года. В коллективах СНО и Студсовет постоянно меняются члены групп, так как студенты оканчивают университет, и на смену им приходит молодежь. Также этим коллективам свойственна частая смена руководителей, что тоже наверняка влияет на развитие и групповую сплоченность коллектива.

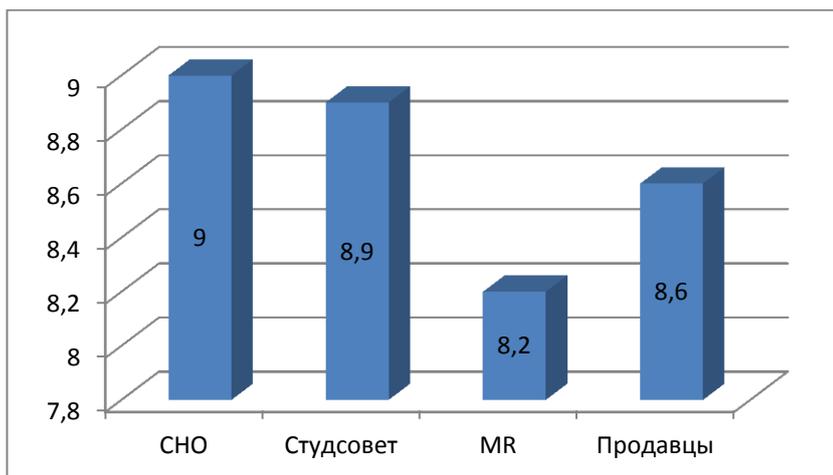


Рис. 18 Результаты по показателю «Сплоченность» методики «Пульсар».

В основном участники исследования оценивают сплоченность своих коллективов как «выше среднего» (по 12-балльной шкале). Выше всего сплоченность своей группы оценивают испытуемые из СНО, ниже всего – медицинские представители. По результатам анкетирования мы увидели, что студенты определяют сплоченность как единство группы и причастность к ней, а также взаимодействие между ее членами, а работающие люди

отмечают дружелюбие, вовлеченность и общие интересы. В результате разного понимания сплоченности, люди и оценивают ее по-разному.

3.3 Результаты исследования по методикам Ф. Фидлера и О.С.

Михалюк, А.Ю. Шалыто

В ходе исследования был измерен социально-психологический климат в коллективах по методикам Ф. Фидлера и О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

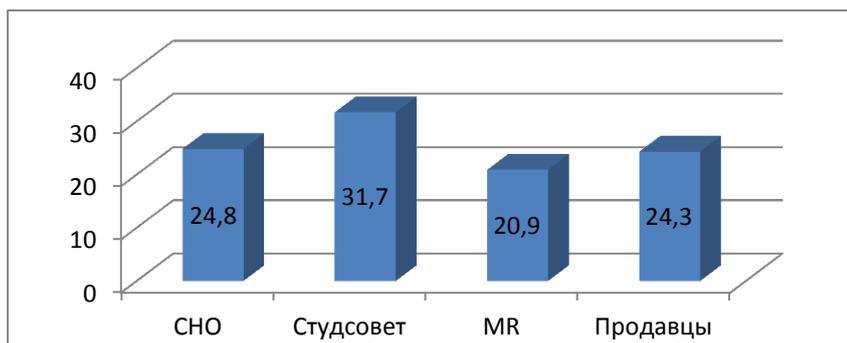


Рис. 19 Общий показатель по методике Ф. Фидлера

По методике Фидлера видно, что в коллективах царит благоприятная психологическая атмосфера. Сравнивая показатели, можно сказать, что психологический климат в коллективе Студсовета хуже, чем в остальных исследуемых группах. Наиболее благоприятная психологическая атмосфера в коллективе медицинских представителей.

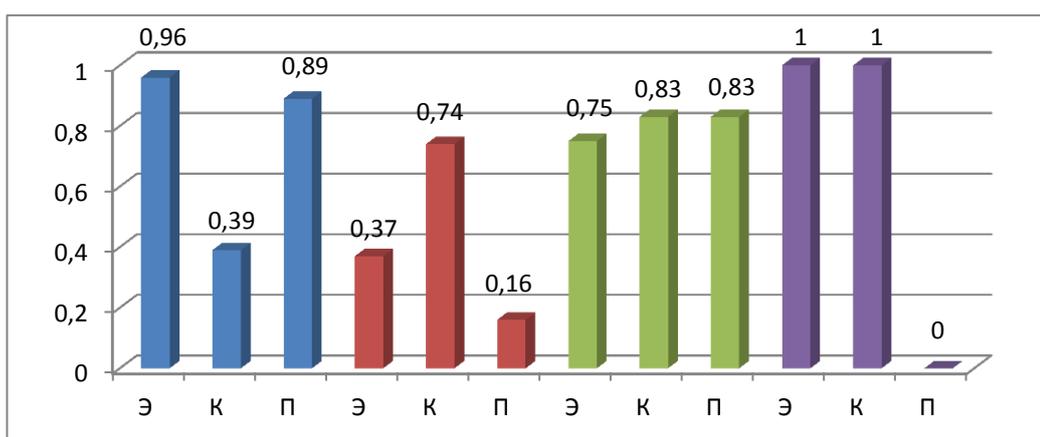


Рис. 20 Результаты методики О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто (Э – эмоциональный компонент, К – когнитивный компонент, П – поведенческий компонент). Распределение по цветам: Синий – СНО, Красный – Студсовет,

Зеленый – медицинские представители, Фиолетовый – продавцы-консультанты и кассиры в магазине рыбалки и охоты.

По методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто удалось выявить в основном благоприятный социально-психологический климат в изучаемых коллективах. В двух группах был довольно низко оценен поведенческий компонент. Также СНО ниже всех оценило когнитивный компонент, а Студсовет – эмоциональный.

По данной методике: эмоциональный компонент находится на уровне нравится - не нравится, то есть оценка этого компонента означает благоприятный и неблагоприятный эмоциональный фон. Когнитивный компонент говорит о том, насколько хорошо члены группы знают друг друга – их деловые и личностные качества. Поведенческий компонент является показателем того, насколько люди готовы работать на поведенческом уровне. Исходя из этого, полученные от Студсовета и продавцов-консультантов данные по поведенческому компоненту 0,16 и 0 означают, что испытуемые из данных коллективов не готовы продолжать работать в данной группе. Также Студсовет показал довольно низкие результаты по эмоциональному компоненту, что говорит о нежелании части коллектива являться членами данной группы на эмоциональном уровне. В коллективе СНО довольно низкими оказались результаты по когнитивному компоненту, что может говорить о недостаточных знаниях членов коллектива в отношении деловых и личностных качеств друг друга.

3.4 Результаты исследования по методике ЦОЕ Р.С. Немова

В ходе исследования был измерен уровень ценностно-ориентационного единства в коллективах по методике Р.С. Немова.

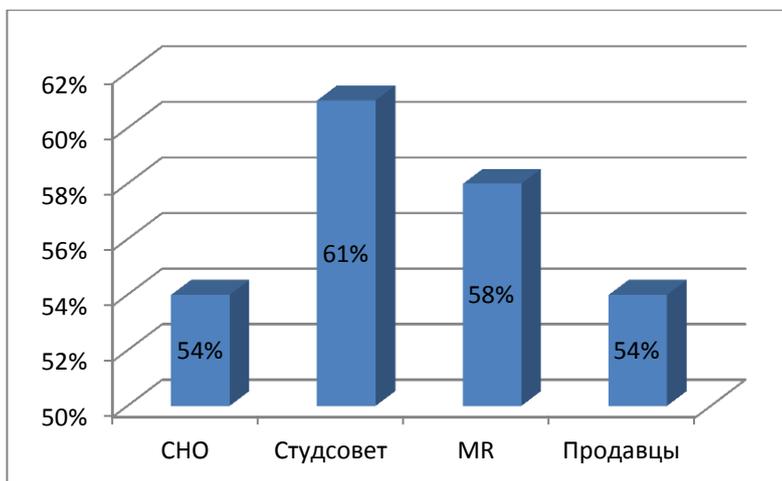


Рис. 22 Результаты методики ЦОЕ Р.С. Немова

На рисунке 22 видно, что во всех изучаемых коллективах уровень ценностно-ориентационного единства выше среднего. Такие группы можно назвать сплоченными. Наиболее высоким оказался показатель Студсовета, а ниже всего уровень ценностно-ориентационного единства сразу у двух коллективов: СНО и продавцы-консультанты. Эти два коллектива самые многочисленные из нашей выборки, возможно, такие результаты связаны с этим, но не исключено, что низкие показатели были получены по причине несформированных коллективных ценностей. Как правило, большие группы делятся на многочисленные подгруппы, которые не всегда позитивно относятся друг к другу.

Вывод: в целом уровень групповой сплоченности в исследуемых коллективах высок, психологический климат благоприятен. Все коллективы являются довольно развитыми и работоспособными. Уровень ценностно-ориентационного единства выше среднего во всех четырех коллективах.

3.5 Корреляционный анализ полученных данных

3.5.1 Корреляционный анализ данных, полученных по всей выборке

Данные по социальным представлениям о групповой сплоченности мы подробно представили на рисунках 1, 2 и 3 в пункте 3.1.1. Для того чтобы упорядочить различия в социальных представлениях о групповой сплоченности среди испытуемых, мы разделили все определения групповой

сплоченности, представленной в пункте 3.1.1 на две группы: социально-психологическую сплоченность, а также предметно-деятельностную (по Сидоренкову и Модус). При таком делении социальных представлений о групповой сплоченности значимых различий не было обнаружено ни по полу:

Групповые статистики

Пол	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность Женский	54	,7037	,46091	,06272
Мужской	24	,6667	,48154	,09829

Критерий для независимых выборок

	Критерий равенства дисперсий Ливиня	t-критерий равенства средних								
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,386	,536	,323	76	,748	,03704	,11463	-,19127	,26534
	Равенство дисперсий не предполагается			,318	42,486	,752	,03704	,11660	-,19819	,27227

Ни по возрасту:

Корреляции

			Возраст	Сплоченность
ро Спирмена	Возраст	Козфициент корреляции	1,000	-,015
		Знч. (2-сторон)	.	,899
		N	78	78
	Сплоченность	Козфициент корреляции	-,015	1,000
		Знч. (2-сторон)	,899	.
		N	78	78

Ни по личностным характеристикам:

Групповые статистики

Экстраверсия	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность Экстраверт	42	,7143	,45723	,07055
Интроверт	36	,6667	,47809	,07968

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних					95% доверительный интервал разности средних	
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,787	,378	,449	76	,655	,04762	,10606	-1,6361	,25885
	Равенство дисперсий не предполагается			,447	73,058	,656	,04762	,10643	-1,6449	,25973

Вычисления были проведены с помощью t-критерия Стьюдента, а также r-Спирмена.

Стало понятным, что нельзя просто сказать, что одни ориентированы только на социально-психологическую сплоченность, а другие – лишь на предметно-деятельностную. Но по таблицам на рисунках 1, 2 и 3 видно, что различия в социальных представлениях по отдельным критериям существуют и в зависимости от пола, и в зависимости от возраста, и от личностных характеристик. Поэтому мы дополнительно подсчитали корреляции r-Пирсона по отдельным социальным представлениям из таблиц 1, 2 и 3.

Выяснилось, что женщины значимо чаще выделяют такие определения сплоченности, как единство группы ($p=0,024$), а мужчины - доверие ($p=0$).

Корреляции

		Пол
Пол	Корреляция Пирсона	1*
	Знч.(2-сторон)	,024
	N	78

*. Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).

Корреляции

		Пол
Пол	Корреляция Пирсона	1**
	Знч.(2-сторон)	,000
	N	78

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

Среди критериев оценки сплоченности женщины значимо чаще выделяли взаимовыручку, поддержку ($p=0,009$) и вовлеченность, равнодушие ($p=0$).

Корреляции

		Пол
Пол	Корреляция Пирсона	1**
	Знч.(2-сторон)	,009
	N	50

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

Корреляции

		Пол
Пол	Корреляция Пирсона	1**
	Знч.(2-сторон)	,000
	N	26

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

И, наконец, среди факторов развития сплоченности женщины значимо часто отмечали взаимодействие вне работы ($p=0,04$), общение ($p=0,29$), групповые задания и тренинги ($p=0$).

Корреляции

		Пол
Пол	Корреляция Пирсона	1*
	Знч.(2-сторон)	,040
	N	78

* Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).

Корреляции

		Пол
Пол	Корреляция Пирсона	1*
	Знч.(2-сторон)	,029
	N	78

* Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).

Корреляции

		Пол	Тренинги
Пол	Корреляция Пирсона	1	1,000**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	20	20
Тренинги	Корреляция Пирсона	1,000**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	20	20

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

Для экстравертов и интровертов в определениях групповой сплоченности не были обнаружены значимые различия, результаты распределились близко друг к другу. Среди факторов развития групповой сплоченности экстраверты и интроверты показали почти равные результаты. Значимые различия нам удалось обнаружить лишь в критериях оценки групповой сплоченности. Экстраверты выделили такие факторы, как дружеские отношения ($p=0$) и общение ($p=0$).

Корреляции

		Экстраверсия	Дружба
Экстраверсия	Корреляция Пирсона	1	,860**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	40	40
Дружба	Корреляция Пирсона	,860**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	40	40

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

Корреляции

		Экстраверсия	Общение
Экстраверсия	Корреляция Пирсона	1	,845**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	24	24
Общение	Корреляция Пирсона	,845**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	24	24

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

Мы обнаружили значимые различия по возрасту и социальным представлениям о групповой сплоченности. Люди в возрасте от 18 до 30 лет значимо чаще определяли сплоченность как единство группы ($p=0,04$), эффективность работы ($p=0$) и качество взаимодействия ($p=0$).

Корреляции

		Возраст	Единство
Возраст	Корреляция Пирсона	1	,404*
	Знч.(2-сторон)		,041
	N	26	26
Единство	Корреляция Пирсона	,404*	1
	Знч.(2-сторон)	,041	
	N	26	26

* Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон).

Корреляции

		Возраст
Возраст	Корреляция Пирсона	1**
	Знч.(2-сторон)	,000
	N	14

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

Корреляции

		Возраст
Возраст	Корреляция Пирсона	1**
	Знч.(2-сторон)	,000
	N	22

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

Среди критериев оценки групповой сплоченности молодежь чаще выделяла эффективность работы ($p=0$), дружеские отношения ($p=0$) и общение ($p=0$).

Корреляции

		Возраст	Эффективность
Возраст	Корреляция Пирсона	1	,535**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	52	52
Эффективность	Корреляция Пирсона	,535**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	52	52

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

Корреляции

		Возраст	Дружба
Возраст	Корреляция Пирсона	1	,712**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	42	42
Дружба	Корреляция Пирсона	,712**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	42	42

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

Корреляции

		Возраст	Общение
Возраст	Корреляция Пирсона	1	,583**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	42	42
Общение	Корреляция Пирсона	,583**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	42	42

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон).

И, наконец, молодежь в возрасте от 18 до 30 лет значимо часто отмечала такие факторы развития групповой сплоченности, как общее дело и взаимодействие вне работы.

Корреляции

		Возраст	Общее_дело
Возраст	Корреляция Пирсона	1	,660**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	56	56
Общее_дело	Корреляция Пирсона	,660**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	56	56

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

Корреляции

		Возраст	Отдых
Возраст	Корреляция Пирсона	1	,886**
	Знч.(2-сторон)		,000
	N	33	33
Отдых	Корреляция Пирсона	,886**	1
	Знч.(2-сторон)	,000	
	N	33	33

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

3.5.2 Корреляционный анализ оценки групповой сплоченности в разных коллективах

Для проверки гипотез мы провели корреляционный анализ в каждой группе отдельно по каждой из трех гипотез. Для подсчетов был использован t-критерий Стьюдента.

Значимые различия удалось выявить в паре «Пол-Оценка сплоченности»:

Групповые статистики

Пол	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность женский	20	7,0500	,75915	,16975
Сплоченность мужской	6	5,1667	,98319	,40139

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних						
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	1,501	,232	4,989	24	,000	1,88333	,37748	1,10426	2,66241
	Равенство дисперсий не предполагается			4,321	6,891	,004	1,88333	,43581	,84949	2,91718

По результатам СНО критерий Ливиня оказался ниже 0,5, а это значит, что мы не можем считать дисперсии равными. При этом мы видим, что значимость различий $<0,05$, и по средним видно, что мужчины из СНО оценивают групповую сплоченность на порядок ниже, чем женщины.

Групповые статистики

	Пол	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность	женский	14	6,4286	,51355	,13725
	мужской	5	3,8000	,83666	,37417

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних					95% доверительный интервал разности средних	
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	1,719	,207	8,335	17	,000	2,62857	,31535	1,96323	3,29391
	Равенство дисперсий не предполагается			6,595	5,120	,001	2,62857	,39855	1,61128	3,64586

Ту же картину мы наблюдаем при подсчете данных Студсовета: значимые различия по полу, но при этом низкий уровень значимости у критерия Ливиня. Опять же, посмотрев на средние значения, можно увидеть, что мужчины оценивали сплоченности почти в два раза ниже, чем женщины.

А вот показатели коллектива медицинских представителей могут рассматриваться как значимые ($p < 0,05$).

Групповые статистики

	Пол	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность	женский	10	9,4000	2,45855	,77746
	мужской	2	2,0000	1,41421	1,00000

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних					95% доверительный интервал разности средних	
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,144	,712	4,023	10	,002	7,40000	1,83957	3,30119	11,49881
	Равенство дисперсий не предполагается			5,842	2,474	,017	7,40000	1,26667	2,83763	11,96237

То же самое можно сказать о коллективе продавцов-консультантов: различия в социальных представлениях в зависимости от пола оказались значимыми ($p < 0,05$).

Групповые статистики

Пол	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность женский	10	7,1000	,87560	,27689
мужской	11	5,6364	,80904	,24393

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних					95% доверительный интервал разности средних	
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,153	,700	3,982	19	,001	1,46364	,36756	,69433	2,23294
	Равенство дисперсий не предполагается			3,966	18,411	,001	1,46364	,36901	,68961	2,23767

На основании этих результатов мы можем сделать вывод, что между мужчинами и женщинами существуют различия не только в социальных представлениях о сплоченности, но и в оценке групповой сплоченности в коллективе. Мужчины оценили сплоченность значительно ниже, чем женщины, что может говорить о том, что женщины больше склонны к групповой работе, а мужчины – к индивидуальной.

Далее мы рассмотрели гипотезу о взаимосвязи личностных характеристик (экстраверсия-интроверсия) и оценки групповой сплоченности в наших коллективах. В нашей выборке было выделено 42 экстраверта и 36 интровертов.

Ни в одном коллективе не было обнаружено значимых различий, скорее наоборот, все данные получились очень близкими друг к другу.

Групповые статистики

Экстраверсия	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность экстраверты	15	6,5333	1,12546	,29059
интроверты	11	6,7273	1,19087	,35906

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних					95% доверительный интервал разности средних	
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,000	,985	-,424	24	,676	-,19394	,45776	-1,13871	,75083
	Равенство дисперсий не предполагается			-,420	20,965	,679	-,19394	,46192	-1,15465	,76677

Таким образом распределились данные в СНО. Значимость даже больше 0,5, а средние отличаются друг от друга лишь на 2 десятых.

Групповые статистики

Экстраверсия	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность экстраверты	11	5,9091	,83121	,25062
интроверты	8	5,5000	1,85164	,65465

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних						
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	14,134	,002	,653	17	,523	,40909	,62655	-,91281	1,73099
	Равенство дисперсий не предполагается			,584	9,066	,574	,40909	,70099	-1,17490	1,99308

Здесь представлены результаты Студсовета. Снова обращаем внимание на то, что средние отличаются лишь на 0,3 пункта.

Коллектив медицинских представителей также не показал значимых результатов в вопросе зависимости оценки группой сплоченности от пола испытуемого.

Групповые статистики

Экстраверсия	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность экстраверты	5	6,8000	4,49444	2,00998
интроверты	7	9,1429	2,91139	1,10040

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних						
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	3,411	,095	-1,103	10	,296	-2,34286	2,12461	-7,07678	2,39106
	Равенство дисперсий не предполагается			-1,022	6,375	,344	-2,34286	2,29148	-7,87086	3,18514

Групповые статистики

	Экстраверсия	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность	экстраверты	11	6,1818	,98165	,29598
	интроверты	10	6,5000	1,26930	,40139

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних						
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,661	,426	-,646	19	,526	-,31818	,49246	-1,34892	,71255
	Равенство дисперсий не предполагается			-,638	16,941	,532	-,31818	,49871	-1,37066	,73429

Результаты продавцов-консультантов - разница между средними значениями снова равна трем десяткам.

Таким образом, в ходе корреляционного анализа были выявлены статистически недостоверные данные по гипотезе о том, что существуют различия между оценкой сплоченности у интровертов и экстравертов. Данная выборка таких данных не показала.

При изучении зависимости оценки групповой сплоченности от возраста испытуемого мы столкнулись с проблемой того, что два коллектива (студенческие коллективы) полностью входят в одну и ту же возрастную группу. Поэтому изучали мы всего две группы (которые остались). В них гипотеза не подтвердилась: возраст не влияет на оценку групповой сплоченности.

Групповые статистики

	Возраст	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность	31-45	4	10,5000	,57735	,28868
	25-30	6	6,1667	4,40076	1,79660

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних						
		F	Знч.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	24,615	,001	1,920	8	,091	4,33333	2,25732	-,87205	9,53872
	Равенство дисперсий не предполагается			2,381	5,256	,061	4,33333	1,81965	-,27660	8,94326

Коллектив медицинских представителей не достиг значимости критерия равенства дисперсий Ливиня, да и р-уровень значимости оказался чуть выше, чем 0,05.

Групповые статистики

	Возраст	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Сплоченность	31-45	11	6,2727	1,10371	,33278
	25-30	10	6,4000	1,17379	,37118

Критерий для независимых выборок

	Критерий равенства дисперсий Ливиня	t-критерий равенства средних								
		F	Знач.	t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
									Нижняя граница	Верхняя граница
Сплоченность	Предполагается равенство дисперсий	,181	,676	-,256	19	,801	-,12727	,49699	-1,16747	,91293
	Равенство дисперсий не предполагается			-,255	18,516	,801	-,12727	,49852	-1,17253	,91799

Коллектив сотрудников рыболовного магазина, в свою очередь, получил значимый критерий Ливиня, но уровень достоверности различий оказался значительно больше 0,05.

Таким образом, мы получили данные о том, что возраст, скорее всего, никак не влияет на оценку уровня групповой сплоченности.

Выводы

Анализ проведенного нами исследования позволяет сделать следующие выводы:

1. Психологические свойства личности связаны с социальными представлениями о групповой сплоченности и не связаны с оценкой групповой сплоченности. Несмотря на то, что по обобщенным определениям групповой сплоченности мы не получили достоверных результатов, мы получили значимые результаты по отдельным факторам и увидели, что экстраверты обычно выбирают то, что связано с общением, дружескими отношениями и взаимодействием, а интроверты отдают предпочтение более фундаментальным вещам (эффективность работы, общие цели и ощущение

причастности к группе). При этом мы во второй раз подтвердили, что личностные характеристики экстраверсия-интроверсия не влияют на оценку сплоченности коллектива.

2. Существуют различия между мужчинами и женщинами в оценке уровня сплоченности и в их социальных представлениях о групповой сплоченности. Гипотеза о том, что оценка сплоченности в коллективе зависит от пола испытуемого, подтвердилась. Мужчины значительно ниже оценили сплоченность своего коллектива (в отличие от женщин). Мы получили статистически значимые различия между мужчинами и женщинами в оценке сплоченности своих коллективов.

Также отчасти подтвердилась гипотеза о том, что существуют различия в представлениях о сплоченности мужчин и женщин. Хотя анализ социальных представлений о групповой сплоченности, при котором мы объединили все факторы в социально-психологическую и предметно-деятельностную сплоченность, не показал значимых результатов, процентные распределения по некоторым социальным представлениям о сплоченности и полученные по ним корреляции говорят об обратном. Мужчины больше склонны к индивидуальной работе, тогда как женщины ориентированы на командную работу, общение.

3. Возраст испытуемого связан с социальными представлениями о групповой сплоченности, но не влияет на оценку групповой сплоченности испытуемым. Первая часть гипотезы подтвердилась отчасти. Мы не получили статистически значимых различий в социальных представлениях групповой сплоченности между представителями разных возрастных групп при делении сплоченности на два вида, но при контент-анализе и корреляционном анализе каждой характеристики мы заметили, что студенты возрастом от 18 до 24 склонны к дружеским отношениям и часто говорят об эффективности работы. Люди от 25 до 30 лет больше всего ценят в сплоченности доверие. Испытуемые из возрастной группы 31-45 отмечают

важность взаимовыручки, поддержки и заботы. Ну а для людей в возрасте от 46 до 51 важнее всего, как оказалось, дружелюбие и доброжелательность.

При этом мы не получили статистически достоверных результатов, свидетельствующих о различиях в оценке групповой сплоченности в зависимости от возраста испытуемого. Эта часть гипотезы не подтвердилась.

Заключение

От психологического климата и сплоченности коллектива во многом зависит эффективность его работы. Для многих работников хорошие взаимоотношения с коллегами и положительные эмоции оказываются важнее перспектив карьерного роста и большего материального вознаграждения за труд. Поэтому руководитель не должен забывать о таких понятиях, как групповая сплоченность и благоприятный социально-психологический климат.

В качестве рекомендаций для руководителей исследуемых коллективов стоит посоветовать устраивать совместный отдых, создавать дружескую атмосферу, обеспечивая необходимые условия, а также обращать внимание на каждого члена группы отдельно и на весь коллектив целиком.

Мы увидели, как себе представляют сплоченность члены разных коллективов, а также их оценку сплоченности и психологического климата в своей команде. Далее руководители должны понять, как сотрудники представляют себе сплоченный коллектив, а также, чего не хватает им для того, чтобы стать таковым.

В связи с тем, что сотрудники выделили факторы, влияющие на развитие групповой сплоченности, руководители должны обеспечивать хорошие взаимоотношения между членами группы, решать все возникающие вопросы, не позволять сплетням портить отношения между сотрудниками, нужно говорить обо всем открыто.

Руководители, понимающие, что главный ресурс в достижении целей – это люди, уделяют внимание развитию групповой сплоченности. Существует множество тренингов, направленных на развитие данной характеристики группы. Сплоченность относится к групповым состояниям, которые в свою очередь являются свойствами групповой динамики. Сплоченность появляется в связи с развитием группы и влияет на взаимодействие в ней ее членов. Говоря о групповой сплоченности, мы всегда связываем ее с деятельностью, члены группы не могут быть сплочены в отношении к чему-то или кому-то.

Сплоченный коллектив быстрее справляется как с текущими задачами, так и с новыми, воспринимает поставленные цели и задачи лояльнее и прилагает больше усилий для их достижения. Сплоченный коллектив также дает возможность руководителю сконцентрироваться на бизнес-задачах и во многом освобождает его время, что положительно сказывается на психологическом состоянии самого руководителя и позволяет ему не выгорать и быть эффективным продолжительное время.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: МГУ, 1980
2. Аронсон Э. Общественное животное. Введение в социальную психологию – М.: Аспект-Пресс, 1998
3. Бэрн Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы – Спб.: Питер, 2003
4. Бэрн Р., Бирн Д., Джонсон Б. Социальная психология: Ключевые идеи, 4-е издание – Спб.: Питер. 2003
5. Донцов А. И. Психология коллектива – М.: Издательство МГУ, 1984
6. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности – М.: Издательство МГУ, 1979
7. Дикарева А.Я., Мирская М.И. Социология труда – М, 1989
8. Журавлев, А.Л. Социальная психология: учебное пособие /А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова и др.; под ред. А.Л. Журавлев. - М.: ПЕР СЭ, 2002
9. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». М., 2000
10. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2008
11. Коллектив, личность, общение: Словарь социально-психологических понятий/ под ред. Кузьмина Е.С. и Семенова В.Е. – М.:1987
12. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малых групп – М.: 2001
13. Крюков С. В. Организационное поведение: теория и практика. Ростов н/Д : Феникс, 2006
14. Майерс Дж. Социальная психология – Спб.: Питер, 2006
15. Мондрус А.Л. Деятельностная и социально-психологическая сплоченность малой группы и неформальных подгрупп. // Известия Вузов. Северо-Кавказский регион./ Общественные науки №2, 2008

- 16.Макаров Ю.В. журнал Известия РГПУ им.Герцена, 1-й выпуск, 2010
- 17.Морено Я.Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе – М.: Академический проект, 2004
- 18.Организационное поведение : учебник для вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. СПб. : Питер, 2007.
- 19.Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив – М.:1982
- 20.Орлов С. В. Человек и его потребности : учебное пособие. СПб. : Питер, 2006.
- 21.Психологический журнал под ред. А.Л. Журавлева – М.:выпуск №1, 2006
- 22.Почебут Л.Г., Газогареева Е.Н. Социальные представления о лидерстве/Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина, том 5, №1, 2014
- 23.Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология – СПб.: Питер, 2010
- 24.Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология – СПб,2002
- 25.Свенцицкий А.Л. Социальная психология. – М.: Проспект, 2003
- 26.Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. - СПб.: Изд-во СПбГУ. 2009
- 27.Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Эмпирическое обоснование модели групповой сплоченности /Психологический журнал, том 33, №2, 2012
- 28.Социальная психология/ Под ред. С. Московичи. – М.: Питер, 2007
- 29.Социально-психологический практикум/ Под ред. Гриценко В.В., Балашов, 2004
- 30.Томпсон Л. Создание команды/ Пер.сангл.М.: Вершина, 2005
- 31.Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов// Методология и методы социальной психологии – М.: Наука, 1077

32. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социальнопсихологическая диагностика развития личности и малых групп. - М.: Институт Психотерапии, 2002
33. Ч. Кули Первичные группы // Американская социологическая мысль: Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Парсонс, А. Шюц: тексты / сост. Е.И. Кравченко; под ред. В.И. Добренко. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994
34. Чалдини Р., Кенрик Д., Нейберг С. Агрессия. Лидерство. Альтруизм. Конфликт. Группы – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002
35. Чалдини Р. Кенрик Д., Нейберг С. Социальная психология. Пойми других, чтобы понять себя! – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002
36. Чанько А.Д. Командообразование в современных организациях: Междисциплинарный синтез психологии и менеджмента/Вестник СПбГУ, сер.8, вып.2, 2007
37. Чикер В.А. Методология и методы социально-психологических исследований – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского ун-та, 2010
38. Шапарь В.Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов – Ростов н/Д.: Феникс, 2006
39. Шибутани Т. Социальная психология – Ростов н/Д.: Феникс, 1998
40. Шпалинский, В. В. Экспериментальное изучение параметров малых групп // Вопросы психологии. 1972. № 5. С. 66—76.
41. Moscovici S. Notes toward a description of social representations // European Journal of Social Psychology. – 1988. – Vol. 3. – P. 211–250.
42. Moscovici S. The phenomenon of social representations // Social Representations / R.M. Farr & S. Moscovici (eds.). Cambridge: Cambridge University Press. –1984. – P. 3–70.

Приложения

Приложение 1

Групповая сплоченность – это _____

Сформулируйте, пожалуйста, несколько критериев, по которым Вы оценили бы сплоченность команды?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Как Вы думаете, что влияет на развитие сплоченности в коллективе?

На развитие сплоченности вообще _____

На развитие сплоченности нашего коллектива _____

Оцените, пожалуйста, уровень сплоченности Вашего коллектива по 9-балльной шкале (1 - несплоченный коллектив, 9 – сплоченный коллектив):

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Методика К.Э.Сишора

Данная методика состоит из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Вам нужно подчеркнуть один из вариантов, приемлемый для Вас!

1. Как бы Вы оценили свою принадлежность к группе?
 - 1) Чувствую себя ее членом, частью коллектива.
 - 2) Участвую в большинстве видов деятельности.
 - 3) Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других.
 - 4) Не чувствую, что являюсь членом группы.
 - 5) Живу и существую отдельно от нее.
 - 6) Не знаю, затрудняюсь ответить.
2. Перешли бы Вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 - 1) Да, очень хотел бы перейти.
 - 2) Скорее перешел бы, чем остался.
 - 3) Не вижу никакой разницы.

- 4) Скорее всего, остался бы в своей группе.
- 5) Очень хотел бы остаться в своей группе.
- 6) Не знаю, трудно сказать.

3. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

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

4. Каковы у Вас взаимоотношения с Вашим непосредственным руководителем?

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

5. Каково отношение к делу в Вашем коллективе?

- 1) Лучше, чем в большинстве коллективов.
- 2) Примерно такое же, как и в большинстве коллективов.
- 3) Хуже, чем в большинстве коллективов.
- 4) Не знаю.

Методика Немова

В предложенном ниже списке отметьте, пожалуйста, 5 основных критериев оценки групповой сплоченности. Проставьте цифры от 1 до 5 (1-наиболее важный критерий).

1. взаимовыручка, поддержка	
2. дружелюбие, доброжелательность	
3. вовлеченность, равнодушие	
4. профессионализм	
5. общая цель	
6. открытость, теплота	
7. общие интересы	
8. рабочая атмосфера, комфорт	
9. общение, сопереживание	
10. уважение	
11. ответственность	

12. согласованность действий	
13. следование моральным принципам	
14. мотивация	
15. доверие, честность	

Методика Ф. Фидлера

В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак «+», тем более выражен этот признак в Вашем коллективе.

№	<i>Положительные особенности</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>Отрицательные особенности</i>
1	Дружелюбие									Враждебность
2	Согласие									Несогласие
3	Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4	Продуктивность									Непродуктивность
5	Теплота									Холодность
6	Сотрудничество									Несо согласованность
7	Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8	Увлеченность									Равнодушие
9	Занимательность									Скука
10	Успешность									Безуспешность

Тест «Пульсар»

Просим Вас оценить социально-психологические состояния коллектива, в котором Вы работаете. В опроснике представлены название состояния и его содержательная характеристика. В бланке для ответов поставьте, пожалуйста, тот балл (от 1 до 12), который, по Вашему мнению, соответствует развитию данного состояния в Вашем коллективе.

Баллы	Оцениваемое качество
12	1. Подготовленность к деятельности
11	Все члены нашей группы обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Каждый сотрудник имеет высокий профессиональный авторитет. Группа добивается высоких показателей в труде.
10	

9 8 7	Большинство членов группы имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике.
6 5 4	В нашей группе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету фирмы.
3 2 1	Сотрудники группы имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов — это дилетанты, не умеющие грамотно решать производственные проблемы и квалифицированно выполнять свою работу. Они часто срывают выполнение производственных заданий.
12 11 10	2. Направленность
	Наша группа имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым, как его собственная. Группа опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашей группе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие.
9 8 7	Перед нашей группой стоит общая задача. Каждый сотрудник старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В нашей группе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения.
6 5 4	У каждого члена нашей группы существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовывать их с другими членами фирмы.
3 2 1	Наша группа существует только как официальная система, цели которой не принимаются, а часто и входят в противоречие с целями отдельных сотрудников. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели. В отношениях наблюдается конфликтность, агрессивность.
12 11 10	3. Организованность
	Наша группа способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовать свой труд. В группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы.

9 8 7	Наша фирма часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это не всегда получается эффективно. Наш организатор (менеджер, лидер, бригадир, руководитель) нечетко представляет себе план работы и возможности каждого.
6 5 4	При попытках группы организовать общую работу возникает много споров, суеты, потерь драгоценного времени. У нас нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику.
3 2 1	Члены группы не могут договориться о том, как совместно организовать работу. Часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В группе преобладают соперничество, агрессия, подавление личности. У нас нет человека, который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с группой.
12 11 10	1. Активность
	Все члены нашей группы люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело. Все очень активно участвуют в решении общих задач, сотрудничают и помогают друг другу.
9 8 7	Большинство членов нашей группы люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Когда нужно сделать полезное для всех дело, многие активно участвуют в общей работе, помогая друг другу.
6 5 4	Большинство членов группы пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально.
3 2 1	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены группы проявляют пассивность, инертность при решении общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно, независимо друг от друга. В группе преобладает соперничество, конкуренция.
12 11 10	2. Сплоченность
	В нашей группе существует справедливое отношение ко всем ее членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Группа участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены группы тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями и необходимым для работы инструментарием. При возникновении трудностей все сплачиваются, объединяются, живут по принципу: «Один за всех, все за одного». В группе велико желание трудиться совместно.

9 8 7	Большинство членов нашей группы стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях группа временно объединяется, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга.
6 5 4	Члены группы проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наша группа «раскисает», возникает растерянность, отчужденность.
3 2 1	Наша группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых». Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в группе возникают ссоры, конфликты, взаимные обвинения, подозрения, доносы.
12 11 10	3. Интегративность
	При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия решения. Внимательно выслушивается мнение каждого и учитываются его интересы. В результате вырабатывается согласованное решение.
9 8 7	При необходимости выработать важное решение все члены группы стараются активно участвовать в процессе его выработки и принятия. Учитываются мнения большинства членов группы. Решение принимается путем общего гласного голосования.
6 5 4	При необходимости выработать важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе его принятия. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов группы. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании.
3 2 1	В группе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно.
	7. Референтность
12 11 10	Все члены нашей группы доброжелательно настроены друг к другу. В группе развиты взаимопомощь, взаимное доверие и взаимопонимание. Все мы близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всей группы переживаются нами как свои собственные. Успехи (или неудачи) отдельных членов группы вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В группе преобладает бодрый,

	жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм в настроении. У нас есть чувство гордости за свою группу.
9 8 7	В нашей группе есть всякие люди — хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи всей группы искренне переживаются нами. В группе у всех хорошее, ровное настроение.
6 5 4	Большинство членов нашей группы люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу производственной необходимости работающие вместе. В группе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные, настроение чаще всего подавленное.
3 2 1	Члены нашей группы люди неприятные, враждебно настроенные друг к другу. В группе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов. Успехи отдельных членов группы вызывают зависть, неудачи — злорадство. Люди неуютно чувствуют себя в группе.

БЛАНК ОТВЕТОВ:

Номер качества	Баллы
1. Подготовленность к деятельности	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
2. Направленность	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
3. Организованность	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
4. Активность	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
5. Сплоченность	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
6. Интегративность	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
7. Референтность	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Опросник Г.Айзенка

Вам предлагается ответить на 57 вопросов. Вопросы направлены на выявление Вашего обычного способа поведения. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если Вы согласны с утверждением, поставьте «+» напротив утверждения, если нет, поставьте напротив утверждения «-».

1. Часто ли Вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому чтобы встряхнуться, испытать возбуждение?
2. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые Вас понимают, могут одобрить или утешить?
3. Считаете ли Вы себя безобидным человеком?
4. Очень ли трудно Вам отказаться от своих намерений?
5. Вы обдумываете свои дела не спеша, предпочитаете подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли сдерживаете свои обещания, не считаясь с тем, что Вам это невыгодно?
7. Часто ли у Вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Вообще Вы действуете и говорите быстро, не задерживаясь для обдумывания?
9. Возникало ли у Вас чувство, что Вы несчастный человек, хотя серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что Вы почти на все могли бы решиться, если дело пошло на спор?
11. Вы смущаетесь, когда хотите завязать разговор с незнакомым человеком?
12. Бывает ли, что, разозлившись, Вы выходите из себя?
13. Часто ли бывает, что Вы действуете под влиянием минуты?
14. Часто ли Вас терзают мысли о том, что чего-либо не следовало делать или говорить?
15. Предпочитаете ли Вы книги встречам с другими людьми?
16. Верно ли, что Вас довольно легко задеть?
17. Вы любите часто бывать в компании?
18. Бывают ли у Вас мысли, о которых неудобно рассказывать другим?
19. Верно ли, что Вы иногда полны энергии так, что все горит в руках, а иногда вялые?
20. Предпочитаете ли иметь поменьше приятелей, но зато особенно близких?
21. Вы много мечтаете?

22. Когда на Вас кричат, отвечаете тем же?
23. Часто ли Вас терзает чувство вины?
24. Все ли Ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли Вы дать волю чувствам и вовсю повеселиться в шумной компании?
26. Можно ли сказать, что нервы бывают у Вас часто натянуты до предела?
27. Вы слывете за человека веселого и живого?
28. После того, как дело сделано, часто ли Вы мысленно возвращаетесь к нему, думая, что могли бы сделать лучше?
29. Вы обычно чувствуете себя спокойным, когда находитесь в компании?
30. Бывает ли, что Вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что Вам не спится из-за того, что разные мысли лезут Вам в голову?
32. Если хотите узнать о чем-нибудь, то предпочитаете прочитать в книге, чем спросить у друзей?
33. Бывает ли у Вас сильное сердцебиение?
34. Нравится ли Вам работа, требующая пристального внимания?
35. Бывают ли у Вас приступы дрожи?
36. Если бы Вы знали, что никогда сказанное Вами не будет раскрыто, всегда бы высказывались в духе общепринятого?
37. Вам неприятно бывать в компании, где подшучивают друг над другом?
38. Вы раздражительны?
39. Вам нравится работа, которая требует быстроты действия?
40. Верно ли, что Вам нередко не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все закончилось благополучно?
41. Вы медлительны и неторопливы в движениях?
42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидания или на работу?
43. Часто ли Вам снятся кошмары?
44. Вы любите поговорить настолько, что никогда не упустите удобный случай побеседовать с незнакомым человеком?

45. Беспокоят ли Вас какие-либо боли?
46. Вы чувствовали бы себя несчастным, если долго не смогли бы видеться со своими знакомыми, друзьями?
47. Можете ли Вы назвать себя нервным человеком?
48. Среди людей, которых Вы знаете, есть ли такие, которые Вам явно не нравятся?
49. Можете ли Вы сказать, что Вы уверенный в себе человек?
50. Обидитесь ли Вы, если покритиковать недостатки Ваши и Вашей работы?
51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?
52. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
53. Вам трудно внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Вы беспокоитесь о своем здоровье?
56. Вы любите подшучивать над другими?
57. Страдаете ли от бессонницы?

Методика О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

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

Большинство членов нашего коллектива — хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива — люди малоприятные	

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

Нет, конечно	Скорее нет, чем да	Не знаю, не задумывался об этом	Скорее да, чем нет	Да, конечно

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

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

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9

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

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

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

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

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9

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

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

Анкета

Пол	
Возраст	
Стаж работы	
Образование	
Занимаемая должность	

Спасибо Вам!