## МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КУРСОВА РОБОТА З СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ТЕМА: «Особливості міжособистісних стосунків в колективі медичних працівників»

Виконала студентка

Групи Гп-221

Маковецька Т. А.

Науковий керівник

Кандидат психологічних наук, доцент

Походенко С. В.

2013 р.

Зміст

Вступ

Розділ 1. Соціально-психологічні аспекти вивчення проблеми міжособистісних стосунків в соціальній групі

.1 Поняття група в соціальній психології

.2 Дослідження малої групи у вітчизняній та зарубіжній соціальній психології

.3. Міжособистісні стосунки в малій соціальній групі

Розділ 2. Експериментальне дослідження міжособистісних стосунків в медичному колективі

.1 Результати дослідження міжособистісних стосунків за допомогою методики Дж. Морено «Соціометрія»

.2 Результати дослідження міжособистісних стосунків за допомогою методики «Вивчення психологічного клімату колективу»

2.3 Визначення коефіцієнту кореляції

Висновки

Список використаних джерел

Додаток

Вступ

Актуальність проблеми. Зміни та ступінь ефективності в медичній установі залежить від низки соціально-психологічних явищ, які характерні, як для організації в цілому, так і для її співробітників. Ці явища можна розглядати, як чинники організаційних змін.

Вивченням проблеми взаємодії членів колективу між собою займалися такі вчені як: Б. Д. Паригін «Соціально-психологічний клімат колективу. Шляхи та методи вивчення », Р. Л. Кричевський та О. М. Дубовська «Соціальна психологія малої групи ». Одним з відомих закордонних вчених, який також вивчав проблему взаємодії в колективі, є Я. Л. Морено і його робота «Соціометрія: дослідження міжособистісних стосунків у групі»,також це питання вивчали Л. Фестінгер, Ф. Фідлер та ін.

На користь актуальності проблеми психологічної корекції міжособистісних стосунків у трудовому колективі являється те, що дана проблема залишається на сьогоднішній день мало вивченою сучасними авторами.

За допомогою практичного вивчення даної проблеми було встановлено, що проблеми в міжособистісних стосунків в трудовому колективі призводять до зниження показників результатів праці.

Мета даної курсової роботи: вивчення міжособистісних стосунків в медичному колективі.

Об'єкт: міжособистісні стосунки.

Предмет: міжособистісні стосунки в колективі медичних працівників.

Завдання:

. На основі аналізу літератури виявити особливості міжособистісних стосунків у трудовому колективі.

. Дослідити структуру міжособистісних стосунків в групі медичного персоналу.

. Дослідити особливості самооцінки психологічного клімату медичного колективу.

. Виявити характер зв’язку між самооцінкою психологічного клімату та соціометричним статусом кожного із учасників дослідження.

Гіпотеза: чим вищий рівень соціометричного індексу учасників досліджуваної групи, тим вищий рівень їхньої самооцінки психологічного клімату в колективі.

Методи дослідження:

. Теоретичні: вивчення та аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми.

. Емпіричні:

соціометричний тест;

тест «Вивчення психологічного клімату колективу»;

математичний аналіз;

кореляційний аналіз;

змістовний аналіз.

У дослідженні брали участь працівники медичного закладу, акушерсько-гінекологічного відділення. Вік досліджуваних: 30 - 64 роки, серед них 1 чоловік та 14 жінок. Дослідження проводилося 27 січня 2013 року.

Розділ1.Проблема групи в соціальній психології

.1 Поняття група в соціальній психології

Етимологічно "група" переплітається двома коренями: «вузол» та «коло». У XVII ст. термін «група» (від італійського groppo, gruppo) використовувався художниками та скульпторами для позначення такого способу компонування образотворчого матеріалу, при якому фігури, утворюючи доступну погляду єдність, виробляють цілісне художнє враження. У XVIII ст. це слово широко поширюється як вказівка на можливість об'єднання деякого числа однорідних неживих об'єктів та починає вживатися для найменування реальних людських спільнот, члени яких схожі або відрізняються за якоюсь ознакою [15,215].

Однак знадобилося ціле століття, поки явище, що позначається словом «група», стало предметом широкого і усвідомленого науково-психологічного інтересу. Психологічне відкриття соціальної групи як особливої ​​реальності людських стосунків відбулося в другій половині XIX ст. і послужило вирішальним стимулом розвитку нової «парадної» гілки психологічного та соціологічного знання - соціальної психології. Саме в цей час К.Д. Кавелін, П.Л. Лавров, Н.К. Михайлівський, М.М. Надєждін, Г.В. Плеханов, А.А. Потебня та інші в Росії, В. Вундт, Г. Зіммель, Ф. Теніс у Німеччині, Д.С. Мілль і Г. Спенсер в Англії, С. Сигеле в Італії, Е. Дюркгейм, Г. Лебон і Г. Тард у Франції, Ф. Гідцінгс, Ч. Кулі, Е. Росс, А. Смолл, У. Томас і Л. Уорд в США, намагаючись осмислити суспільно-історичні процеси свого часу, звернулися до аналізу психологічних особливостей народів, суспільства, мас, натовпу, публіки, вважаючи, що саме психологія великих соціальних спільнот визначає хід історії. До кінця XIX ст. в понятійний апарат соціальної психології міцно увійшли такі поняття, як «національний характер», «національна свідомість (самосвідомість)», «соціальне мислення», «менталітет», «колективні уявлення», «масова поведінка», «лідерство» та ін..

Затвердження природничо-наукової парадигми в соціальній психології, орієнтованої на ідеал суворого об'єктивного фізичного знання, а також запити різних сфер суспільної практики послужили причиною того, що в 10-20-і рр.. XX ст. головним об'єктом емпіричного (насамперед експериментального) вивчення поступово стає мала група - найближче соціальне оточення людини, середовище її безпосереднього спілкування. В.М. Бехтерєв і М.В. Ланге, а слідом за ними Б.В. Бєляєв, А.С. Залужний та інші російські вчені, їхні американські колеги Ф. Олпорт, Ф. Трешері, У. Макдуголл, що переїхав до того часу в США, німецький дослідник В. Меде на основі різноманітних емпіричних даних приходять до єдиного висновку, що взаємодія з іншими людьми і навіть їх присутність - реальна, уявна - істотно впливає на думки, почуття та поведінку людини і, більше того, супроводжується виникненням «надіндивідуальних» явищ, властивих деякій сукупності осіб як цілому. У ті ж 20-ті рр.. пильну увагу малій групі почали приділяти психотерапевти, педагоги, соціальні працівники, вони розцінили її як важливу умову та необхідний контекст ефективного різнопланового впливу на індивіда.

В 30-х рр.. інтерес до психологічної проблематики груп набуває масового та стійкого характеру, особливо в США. Давно ставши класичними дослідження Е. Мейо, Я.Морено, М.Шерифа, К.Левіна, його перших американських учнів Р.Липпитом, Р.Уайта, Д.Картрайта, Л.Фестінгер, до яких трохи пізніше приєдналися А.Бейвелас, Дж.Френч, М.Дойч, Дж.Тібо, Г.Келлі, заклали основу сучасного розуміння природи внутрішньо групових процесів, так само як і продемонстрували можливості роботи з групою як об'єктом та інструментом психотехнічного впливу.Може здатися парадоксальним, але, незважаючи на без малого півтора вікову традицію соціально-психологічного дослідження людських спільнот, проблемна область їх аналізу усвідомлена авторами аж ніяк не одностайна і неостаточна. У чому полягають ті фундаментальні неясності, які дозволяють вважати групу в повному розумінні слова проблемою(від грец.«Трудність, перепона») соціально-психологічного знання?

На думку А. І. Донцова, історія та сучасний стан психологічного вивчення соціальних груп - це систематично відновлюючі спроби відповісти на п'ять блоків фундаментальних питань.

) Як спочатку номінальна спільність колись сторонніх людей перетворюється на реальну психологічну спільність? Завдяки чому виникають і в чому полягають феномени та процеси, що знаменують народження групи як цілісного психологічного утворення? Як з'являється і проявляється групова згуртованість?

) Який цикл життєдіяльності групи від моменту виникнення до розпаду? Які передумови та механізми її переходу від одного якісного стану до іншого? Які фактори визначають тривалість існування групи?

) Які процеси забезпечують стабільність і ефективність функціонування групи як колективного суб'єкта спільної діяльності? Які способи стимуляції її продуктивності? Як виникає та реалізується під керівним початком групової активності? Як відбувається функціонально-рольова диференціація членів групи або її підгруп? Чи впливає структура взаємодії людей у групі на характер їх міжособистісних стосунків?

) Як залежить психологічна динаміка групи від її положення в суспільстві? В якій мірі соціальний статус групи зумовлює траєкторію її життєвого шляху? Як пов'язані внутрішньогрупові процеси і феномени з особливостями міжгрупових стосунків даної групи?

) Чи відбувається щось з людиною, коли вона стає членом групи? Чи змінюються її погляди, цінності, звички, уподобання? Якщо так, які механізми впливу групи на особистість і наскільки глибокі її наслідки? Чи може і за яких умов окрема особистість виступити фактором групової динаміки? Як позначаються на долі групи індивідуально-психологічні особливості її учасників?

Різноманіття соціальних об'єднань, які виступали об'єктами психологічного аналізу протягом півтора століть, так само як і серйозні трансформації, які вони зазнали за цей період, виключають однозначність відповідей на поставлені питання в літературі. Однак спрямованість їх вирішення проглядається досить чітко: вона продиктована сформованим розумінням сутності соціальної групи, як відносно стійкої сукупності людей, історично пов'язані спільними цінностями, цілями, засобами або умовами соціальної життєдіяльності. Звичайно, сама по собі ця дефініція, втім, як і будь-яка інша з багатьох десятків існуючих в соціальній психології, не дозволяє повністю і всебічно охарактеризувати психологічну своєрідність настільки багатопланового явища, як людська група. Багатоликість, динамічність та мінливість реальних соціальних груп не можуть бути зведені та залишаються незмінними їх сутнісним властивостям - стабільності, історичності, спільності життєдіяльності. Однак іншого шляху у нас немає, бо дати визначення будь-якого об'єкта - це значить сформулювати критерії його відмінності від інших об'єктів, критерій же (від грец.

«Мірило, пробний камінь») може бути тільки стійким, отже, сутнісним відмітною ознакою [15, 225].

Детальний аналіз соціально-психологічних уявлень про природу соціальної групи, що склалися в руслі різних теоретичних орієнтацій, до числа головних відмінних ознак соціальної групи дозволяє віднести наступні:

) включеність людської спільності в більш широкий соціальний контекст, систему суспільних стосунків, що визначають можливість виникнення, зміст та межі існування групи і задають моделі, норми чи правила міжособистісної і колективної поведінки та між групових стосунків;

) наявність у членів групи значущої підстави (причини) спільно перебувати в ній, що відповідає інтересам всіх її учасників і сприяє реалізації потреб кожного;

) подібність долі складаються в групі людей, які поділяють умови, події життя та їх наслідки і в силу цього мають спільні враження та переживання;

) тривалість існування, достатня для виникнення не тільки специфічної мови і каналів внутрішньо групових комунікацій, а й колективних історій (традицій, спогадів, ритуалів) і культури (уявлень, цінностей, символів, пам'ятників), що надають уніфікуючий вплив на світовідчуття членів групи і тим самим зближують їх;

) поділ і диференціація функціональних ролей (позицій) між членами групи або її підгрупами, обумовлені характером загальних цілей і завдань, умов і засобів їх реалізації, складом, рівнем кваліфікації і схильностями утворюючи групу осіб, що передбачає кооперативну взаємозалежність учасників, компліментарність внутрішньо групових стосунків;

) наявність органів (інстанцій) планування, координації, контролю групової життєдіяльності і індивідуальної поведінки, які персоніфіковані в особі одного з членів групи, наділеного особливим статусом, представлені підгрупою, що володіє спеціальними повноваженнями, або розподілені між членами групи і забезпечують цілеспрямованість, впорядкованість і стабільність її існування;

) усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи, само категоризація в якості її представників, більш схожих один з одним, ніж з членами інших об'єднань, виникнення на цій основі почуття «Ми» («Свої») і «Вони» («Чужі») з тенденцією переоцінювати гідності перших і недоліки других, особливо в ситуації між групового конфлікту, стимулюючого зростання внутрішньо групової солідарності за рахунок часткової де персоніфікації само сприйняття членів групи, що розглядають себе в ситуації загрози ззовні як її рівнозначних захисників, а не ізольованих власників унікальних особливостей;

) визнання даної людської спільності як групи її соціальним оточенням, обумовлене участю групи в процесі між групової диференціації, що сприяє становленню та відокремленню окремих громадських об'єднань і дозволяє з боку розрізняти їх у складній структурі соціального цілого, та ідентифікувати їх представників на основі поділюваних співтовариством критеріїв, наскільки б схематичні, ригідні і упереджені вони не були: стерео типізація та емоційність між групових уявлень, можливо, дозволяють сумніватися в їх істинності, але аж ніяк не перешкоджають ефективному пізнанню і категоризації як самих груп, так і їх учасників [15, 230].

Г.М. Андрєєва, Л.П. Буєва, А.В.Петровський, та ряд інших вітчизняних дослідників, у тому числі і А.І. Донцов, вважають головною системо утворюючою та інтегруючою підставою групи соціально обумовлену спільну предметну діяльність. У першому наближенні вона може бути зрозуміла як організована система активності взаємодіючих індивідів, спрямована на доцільне виробництво(відтворення) об’єктів матеріальної і духовної культури, тобто сукупності цінностей, що характеризують спосіб існування суспільства вданий історичний період. Зміст і форми групової життєдіяльності в підсумку продиктовані палітрою суспільних потреб і можливостей. Соціальний контекст визначає матеріальні та організаційні передумови утворення групи, задає цілі, засоби й умови групової активності, а багато в чому і склад реалізуючи її індивідів [1, 290].

Говорячи про психологію соціальної групи, до цих пір ми намагалися визначити, які властивості повинна придбати якась сукупність людей, щоб стати дійсною людською спільністю. Аналіз соціально-психологічних трактувань групи до таких властивостей дозволив віднести стійкість існування, переважання інтеграційних тенденцій, достатню виразність групових меж, виникнення почуття «Ми», близькість норм і моделей поведінки та інші, перераховані вище. Спробуємо тепер підійти до тієї ж проблеми з іншої сторони. Замислимося: чого повинна бути позбавлена ​​соціальна група, щоб, втративши названі властивості, перетворитися на номінальну сукупність людей, яка не володіє якою б то не було «колективною психологією»? У іншому формулюванні: чим відрізняється умовна група осіб, зазвичай від реальної? Відповідь не проста, але очевидна - відсутністю взаємозв’язку і взаємозалежності учасників у способі життя, визначальній можливості та способу задоволення значущих потреб, інтересів та цілей.

Форми групової взаємозалежності людей настільки ж різноманітні, як самі людські об’єднання. Це мова, територія, одяг, канали комунікацій, звичаї, традиції, ритуали, символи, переконання, вірування, що об’єднують представників етнічних, політичних, релігійних та інших великих груп. Це загальне видовище, масова дія чи подія - концерт рок-зірки, демонстрація, стихійне лихо, тимчасово зближують часом значну кількість сторонніх осіб. Це безпосередньо спостерігається у взаємодії кількох осіб, які активно допомагають один одному досягти спільної мети: витягнути невід, загасити пожежу або зіграти виставу. Це часто приховані від побіжного погляду емоційні взаємини членів футбольної команди, армійського взводу, педагогічного колективу та інших малих груп: любов і ненависть, жертовність і егоїзм - теж прояви спів залежності. Це, нарешті, сам спосіб повсякденного буття людини, старанно відтворювати суспільством - внутрішньо передбачаючи наявність інших людей - порядки навіть на безлюдному острові [10, 271].

Прості і складні, прямі і опосередковані між індивідуальні зв’язки породжені груповим характером людської життєдіяльності і не можуть бути адекватно зрозумілі у відриві від її змістовних і структурно-функціональних особливостей. Група присяжних, які виносять рішення про винність підсудного, і журі музичного конкурсу, визначальне лауреата, можуть бути ідентичні за чисельністю, полом, тривалістю існування та іншими ознаками, але в них панує різна психологічна атмосфера! Втім, подібні відмінності можна виявити і при порівнянні груп з більш порівнянними цілями діяльності. Хоча і членів королівського прізвища, і козацького роду об’єднують стосунків спорідненості, способи їх підтримки далеко не тотожні. Цілісна система активності взаємодіючих індивідів виступає як спосіб реалізації певного виду спільної діяльності, а сама група - як її сукупний суб’єкт в історично конкретному суспільному контексті. Соціально зумовлені закономірності здійснення і відтворення спільної діяльності - матеріальної чи духовної, виробничої або сімейної, творчої або деструктивної, творчої або рутинної - і призводять до виникнення групи як реальної психологічної спільності. Зникне діяльність - перерветься спільність, а разом з нею перестане існувати група.

Відомо, що зміст, спосіб виникнення, форма здійснення, тривалість існування спільної діяльності, кількість і характер взаємозв’язків її учасників є головними підставами класифікації груп [5, 97].

За кількістю учасників («розміром») розрізняють малі та великі групи;

По безпосередності взаємодії і взаємин - первинні та вторинні;

За способом утворення - спонтанні, неформальні (неофіційні, «природні»), і інституційно створені, формальні (офіційні) групи;

За тривалістю існування - тимчасові і постійні;

За ступенем регламентації групової життєдіяльності - організовані і неорганізовані;

По проникності кордонів - відкриті і закриті;

По особистісної значущості для учасників - референтні групи та групи членства;

За рівнем розвитку -новостворені(«дифузні») і розвинені групи (колективи).

Названі підстави класифікації мають емпіричний характер і являють собою сукупність взаємопов’язаних дихотомічних, точніше - псевдо дихотомічних поділок, використовуваних для впорядкованого опису реальних груп, зазвичай протиставляються умовним, штучно сконструйованим дослідником за певною ознакою.

Звичайно, як і раніше особливу увагу соціальних психологів привертає мала група - обмежена сукупність безпосередньо взаємодіючих людей, які:

) відносно регулярно і тривало контактують лицем до лиця, на мінімальній дистанції, без посередників;

) мають спільну мету, реалізація якої дозволяє задовольнити значимі індивідуальні потреби та стійкі інтереси;

) беруть участь в загальній системі розподілу функцій і ролей у спільній життєдіяльності, що передбачає в різного ступеня виражену кооперативну взаємозалежність учасників, яка виявляється як у кінцевому продукті спільної активності, так і в самому процесі його виробництва;

) поділяють спільні норми і правила внутрішньо-і між групової поведінки, що сприяє консолідації внутрішньо групової активності та координації дій по відношенню до середовища;

) розцінюють переваги від об’єднання як переважаючі витрати і більші, ніж вони могли б отримати, в інших доступних групах, а тому відчувають почуття солідарності один з одним і вдячність групі;

) мають ясне та диференційоване уявлення один про одного;

) пов’язані досить визначеними і стабільними емоційними стосунками;

) представляють себе як членів однієї групи і аналогічно сприймаються з боку [14, 254].

Повернемося до вихідного питання: так що ж сталося з групою в соціальній психології? На думку А. І. Донцова, щонайменше три події. По-перше, теоретична девальвація концепту «група»: всупереч реальності він розглядається як щось вже відоме і не потребує спеціальних фундаментальних вишукувань, хоча загальної теорії групи в соціальній психології, на жаль, донині не існує. По-друге, диверсифікація поняття групи, його поширення на нові предметні області і в той же час перетворення на свого роду «фон» досліджень організаційних систем, соціальної та, зокрема, етнічної ідентичності особистості, процесів спілкування і т.п. По-третє, прагматизація аналізу групи, невиправдане забуття спільних проблем на догоду актуальним запитам бізнесу, політики, ідеології й ін. [ 5, 52].

.2 Дослідження малої групи у вітчизняній та зарубіжній соціальній психології

Насьогодні у вітчизняній груповій психології можна виділити як мінімум чотири великих дослідницьких підходів.

Діяльністний підхід - ґрунтується на одному з фундаментальних принципів марксистської психології - принцип і діяльності. Додаток принципу діяльності до дослідження соціальної групи дуже плідно позначилося на побудові ряду теорій групової активності. Найбільш розроблена на сьогодні в вітчизняній соціальній психології модель групового процесу стратомітрична концепція групової активності А.В. Петровського, що отримала недавно подальший розвиток у системно-діяльнісному аналізі поведінки особистості в групі. З числа інших теоретичних конструкцій цього напрямку назвемо запропонований М.Г. Ярошевським програмно-рольовий підхід до дослідження наукового колективу і розроблену Г.М. Андрєєвою модель соціально-перцептивних процесів у спільній діяльності. Крім того, ідеї діяльнісного підходу втілилися у вивченні окремих феноменів соціальної групи: її інтеграції та ефективності, керівництва та лідерства, між групових стосунків.

Соціометричний напрямок. Як і в зарубіжній груповій психології, чи мале число вітчизняних досліджень малих груп може бути віднесено до так званого соціометричного напрямку. Підставою для подібного віднесення є використання фахівцями в конкретній емпіричній роботі в якості основних методичних засобів тих чи інших варіантів соціометричного тесту. У радянській соціальній психології великий внесок у розвиток цього напрямку вніс Я.Л. Коломінський, не тільки багато зробивши в плані конструювання різних соціометричних процедур, але, що дуже істотно, він включив емпіричний метод у змістовний теоретичний контекст. Зауважимо, що останнє не має аналогів у західній соціальній психології, де застосування соціометрії як методу вивчення міжособистісних стосунків, на думку самих зарубіжних авторів, давно вже «відв’язати» від будь-якої серйозної теорії.

Параметрична концепція. Творцем цього дослідницького підходу є Л.І. Уманський, в 60-70-ті роки розробив оригінальну концепцію групової активності. Основна ідея підходу полягає у припущенні, що поетапний розвиток малої групи здійснюється завдяки розвитку її найважливіших соціально-психологічних параметрів. Найбільш значні дослідження, виконані в рамках цієї концепції, стосуються організаційних, емоційних і динамічних характеристик групи.

Організаційно-управлінський підхід. В основу даного підходу покладені розроблювані у радянській суспільствознавчій, в тому числі соціологічній та соціально-психологічній, науці подання про соціальні організації та управлінську діяльність. Відносяться до розглянутого напрямку численні дослідження груп і колективів носять виражений прикладний характер і в своїй більшості орієнтовані на рішення завдань психологічного забезпечення у сфері промислового виробництва.

Зупинимось на розгляді напрацювань зарубіжних вчених в питання малої групи.

У 1897р американський психолог Н. Триплет опублікував результати експериментального дослідження, в якому порівнював ефективність індивідуальної дії, виконуваного поодинці і в умовах групи. На думку Ф. Оллпорта, це була перша експериментальна проблема соціальної психології, і він сформулював її так: «Які зміни відбуваються у всякій окремій дії індивідуума, коли присутні інші люди?»

Знадобилося кілька десятиліть, перш ніж експериментальне, ми б сказали ширше - емпіричне, направлення отримало подальший розвиток у зарубіжній соціальній психології. Сталося це вже в 20-і роки.

Дві великі роботи тих років (у Німеччині В. Меде, він починав експерименти ще в 1913 р. в Лейпцігу, і в США Ф. Оллпорта), багато в чому продовжили лінію досліджень, розпочату Н. Триплетом. Крім того, Ф. Оллпорт сформулював дуже своєрідне розуміння групи [13, 356].

Як не парадоксально, він не вважав, що має справу з реально існуючими, хоча б і в лабораторних умовах групами. Згідно Ф. Оллпорту, реально існували лише окремі індивідууми; що ж стосується груп, то вони трактувалися ним як «сукупність ідеалів, уявлень і звичок, які повторюються у кожній індивідуальній свідомості». Підкреслювалося також, що «групова свідомість» не відображає нічого, крім подібності між свідомістю індивідуумів. Останні не могли бути частинами групи, оскільки останнє, як стверджувалося, існує лише у свідомості людей.

Свою відмову розглядати групу як певну реальність Ф. Оллпорт мотивував відсутністю адекватних методів дослідження, що на рівні психологічного пояснення цілком узгоджувалося з постулатами біхевіоризму, а в загальнометодологічному плані мало, своєю основою позитивізм. З часом у процесі накопичення наукових знань і у зв’язку з прогресом техніки дослідження подібна точка зору на природу групи була подолана і взяло гору подання про групу як деякої соціальної реальності, якісно відмінної від складових її індивідуумів.

Наступний великий етап розвитку психології малих груп за кордоном відноситься до періоду 30-х - початку 40-х років і знаменується поруч оригінальних експериментальних досліджень, здійснених в лабораторних і польових умовах, і першими серйозними спробами розробки теорії групової поведінки. У цей час М. Шериф проводить винахідливі лабораторні експерименти з вивчення групових норм, а Т. Ньюком досліджує аналогічну проблему, але іншими засобами, в польових умовах. Вивчаються малі групи в промисловості, оформляється соціометричне направлення дослідження груп. Протягом декількох років Р. Уайт за допомогою методу включеного спостереження реалізує програму вивчення «живих» груп в нетрях великого міста, окреслюючи контури інтеракціоністського підходу до вивчення групових процесів. Остаточно складається сумнозвісна «теорія рис» лідерства або, в більш точному значенні, керівництва, але одночасно робляться перші спроби відійти від спрощеного розуміння цього феномену, дати більш складне, багатоплановий його опис в термінах соціального впливу, внутрішньо групової взаємодії , досягнення групових цілей. У той же період, ґрунтуючись на результатах дослідження управлінської діяльності в промисловій організації, Ч. Барнард висуває ідею двомірного розгляду групового процесу, що отримала реалізацію в ряді підходів до аналізу групи в цілому, а також структурного її аспекту.

Особливий внесок у розвиток психології малих груп вніс К. Левін, який емігрував на початку 30-х в США з фашистської Німеччини. Він явився основоположником великого наукового напрямку, широко відомого під назвою «групова динаміка». Під його керівництвом були проведені знамениті досліди Р. Ліппітта і Р. Уайта з вивчення групової атмосфери і стилів керівництва та оригінальних досліджень змін стандартів групової поведінки в процесі дискусії. Одним з перших він піддав розгляду психологічний феномен соціальної влади (впливу), внутрішньо групові конфлікти, динаміку групового життя. При цьому він підкреслював необхідність роботи з природними групами в реальних ситуаціях їх життя, вважаючи, що таким чином відкривається можливість дійсно перевірити валідність теоретичних положень і знаходження шляхів вирішення різних практичних проблем.

Не втратили актуальності і деякі теоретичні уявлення К. Левіна про групу як «динамічну цілу, яка має відмінні властивості, від складових властивостей його частин». Відповідно з системними поглядами на груповий процес він вважав, що однією з характерних ознак групи є принцип взаємозалежності її членів.

Зі школи К. Левіна вийшли багато провідних західних фахівців в області психології малих груп, а заснований ним дослідницький Центр групової динаміки при Мічиганському університеті (США) є найбільшим на Заході.

Повоєнні десятиліття. Друга світова війна стала переломним моментом у розвитку психології малих груп за кордоном. Саме в цей період з особливою гостротою постало питання про необхідність вивчення закономірностей групової поведінки, про пошуки ефективних прийомів управління групами. Було б невірно розглядати післявоєнний період як єдиний етап розвитку групової психології. Виділяються, як мінімум, три тимчасових етапи: перший - двадцятиріччя - з середини 40-х і до середини 60-х років; другий, що нараховує приблизно півтора десятка років, з середини 60-х і приблизно до другої половини 70-х років; третій - починаючи з другої половини 70-х і по теперішній час.

Стосовно долі зарубіжної групової психології перше післявоєнне двадцятиріччя можна охарактеризувати як період досить безтурботного розвитку та великих надій, що покладалися на цю область соціальної психології в ту пору. Саме тоді оформились основні напрямки досліджень малих груп, склалися найважливіші теоретичні підходи, а експериментальні (головним чином лабораторні) парадигми досягли високого ступеня вдосконалення. Цікаво, що роботи західноєвропейських психологів в цей період практично не чинили ні найменшого впливу на розвиток дослідницького «поля»: у ньому безроздільно панували їх заокеанські колеги.

Інший характер носили наступні півтора десятиліття. З одного боку, вони начебто б продовжували тенденції попереднього етапу, знаменуючи подальшим розширенням кола досліджуваних проблем і вельми бурхливим зростанням досліджень, у зв’язку з чим показовий такий факт. Опублікована в 1965 р. Б. Равеном підсумкова бібліографія малих груп містила близько 3500 найменувань, однак тільки за період з 1967 по 1972 р. в реферативному виданні «Psychological Abstracts» зареєстровано близько 3400 досліджень малих груп. З іншого стоку, зростало критичне переосмислення досягнутого і одночасно помітно знижувався оптимізм щодо внеску цих досліджень у розуміння групового процесу через їхню малу екологічну валідність та обмеженості можливих практичних додатків. Зазначалася відсутність теорії, що дозволяла адекватно інтерпретувати та інтегрувати гігантський масив різнорідних емпіричних фактів.

У хорі критиків сформованого стану справ чітко звучали голоси західноєвропейських соціальних психологів, які вимагали радикальної переорієнтації групових досліджень з урахуванням реальних життєвих проблем, що стоять перед західним суспільством. Переходячи до оцінки останнього з виділених дослідних етапів, відзначимо, що він багато в чому продовжує лінію, чітко позначеної раніше, а саме: в області теорії - панування еклектики, в підході до вивчення групи - акцент на поведінці особистості в групі, більший інтерес до діадним ставленням, ніж до виявлення власне групових характеристик, у сфері конкретної емпіричної роботи - переважання лабораторного експериментування над роботою з природними групами в реальних життєвих ситуаціях.

Разом з тим було б несправедливо представляти розвиток зарубіжних досліджень малих груп, починаючи з другої половини 70-х років, виключно в негативному світлі. Так, у великій оглядовій статті, опублікованій на початку 80-х років, Д. Макгрет і Д. Кравітц підкреслювали, порівняно з попередніми десятиліттями, зростання досліджень малих груп в польових умовах. Посилаючись ще раз на думку Д. Макгрет і Д. Кравітца, які називають в якості позитивного факту останніх років також і значне зростання використання зарубіжними психологами в дослідницькій роботі з групами математичних моделей і комп’ютерного моделювання. Цікаво, що ці автори висловлюють великий оптимізм щодо майбутнього малих груп, оцінюючи його як багатообіцяюче. Однак інший відомий фахівець з групової динаміки І. Стейнер більш обережний у своїх прогнозах. Не заперечуючи можливості подальшого прогресу у вивченні малих груп, він вважає, що в майбутньому багато перспективні дослідження в цій області слід очікувати за межами психологічного і соціологічного відомств як результат зусиль фахівців у сфері бізнесу та освіти промислового виробництва та сімейної терапії , а головне, прогрес цей може виявитися досить розтягнутим у часі.

.3 Міжособистісні стосунки в малій соціальній групі

Взаємостосунки (міжособистісні стосунки) в малій групі - суб’єктивні зв’язки, що виникають в результаті взаємодії її членів і супроводжувані різними емоційними переживаннями індивідів, в них беруть участь. В силу своєї внутрішньої психологічної обумовленості і складності система міжособистісних стосунків в малій групі часом складається стихійно. Вона в більшості випадків важко розрізняються, часто організаційно не оформлена, особливо в початковий період функціонування групи. Тим часом керівник (менеджер) повинен надавати взаєминам товаришів по службі надзвичайне значення, оскільки на їх основі формуються такі компоненти психології малих груп як взаємні вимоги, міжособистісні оцінки, співпереживання, самоствердження та ін.

У структурі взаємин людей в психології зазвичай виділяють три взаємопов’язані компоненти: когнітивний, емоційний і поведінковий.

Когнітивний компонент взаємин у малій групі включає в себе всі психічні пізнавальні процеси (відчуття, сприйняття, пам’ять, уявлення, уява, увага, мислення, мова). Взаємодіє з іншими людьми людина з їх допомогою пізнає індивідуально-психологічні особливості партнером по спільній діяльності.

Під впливом особливостей взаємних сприйнять складається взаєморозуміння, які суттєво впливають на характер взаємин. Найбільш істотними характеристиками взаєморозуміння є його адекватність та ідентифікація. Перша являє собою точність психічного відображення однією особистістю іншої. Друга розглядається як ототожнення індивідом своєї особистості з особистістю іншого індивіда. У цьому виявляється механізм порівняння явищ, предметів і образів. Як цілеспрямований процес ідентифікація закінчується визначенням схожості або відмінності між двома особистостями в свідомості кожного з них.

Емоційний компонент взаємин висловлює позитивні або негативні переживання, що виникають у людини під впливом індивідуально-психологічних особливостей інших людей. Він виконує основну регулюючу функцію в ході неофіційних взаємин. У якості його проявів можуть бути симпатії чи антипатії, задоволеність чи незадоволеність спільною діяльністю та ін. Виникає в результаті процес емоційної ідентифікації проявляється в ототожненні двох суб’єктів і супроводжується емпатією - емоційним відгуком на співпереживання іншого, співпереживанням і співчуттям. У цьому випадку співпереживання розглядається як прояв тих же почуттів, які відчуває інша людина, а співчуття як позитивне особистісне ставлення до них. Провідну роль у регулюванні взаємин грає поведінковий компонент, який включає в себе міміку, жестикуляцію (жести), пантоміма, мова і дії, що виражають ставлення однієї людини до інших людей і групі в цілому.

Вважається, що основним критерієм оцінки взаємин є стан задоволеності-незадоволеності групи та її членів, найважливішу роль у цьому відіграють симпатії-антипатії, привабливість-непривабливість. Перші проявляються лише на емоційному рівні, а другі включають момент тяжіння-відштовхування. Міжособистісна привабливість багато в чому залежить від явища, що позначається поняттям «сумісність». При її низькому рівні або негативних показниках в малих групах формуються негативні взаємини і виникають часті й гострі конфлікти. Для посилення позитивного впливу взаємин на функціонування малої групи необхідно будувати їх на принципах поваги та субординації, згуртованості, гуманізму, груповий спрямованості.

Принцип поваги і субординації передбачає створення в малій групі таких взаємин, які відповідають нормам суспільної моралі та моральності, традиціям, встановленим в інтересах спілкування і взаємодії людей. Не менш важливий облік індивідуальних і соціально-психологічних особливостей всіх членів групи, уважне ставлення до їх інтересам, схильностям і запитам. Цей же принцип вимагає субординації в дотриманні всіма членами малої групи особистої гідності, професійного і соціального статусу кожної людини.

Принцип згуртованості членів групи вимагає формування у всіх його членів взаємодопомоги, підтримки, взаємодії та взаєморозуміння. Всі члени малої групи зобов’язані високо цінувати і дорожити приналежністю до неї, допомагати і підтримувати один одного, утримувати від недостойних для даної групи вчинків.

Принцип гуманізму надає взаєминам чуйність, справедливість і людяність які проявляються в довірі один одному, щирості та доступності.

Розділ 2. Емпіричне дослідження міжособистісних стосунків в медичному колективі

Дослідження проводилося 27 січня 2013 року на базі медичного закладу, акушерсько-гінекологічного відділення.

Вибірку досліджуваних склали 15 співробітників медичного закладу. Вік співробітників 30 - 64 роки.

Для досягнення мети дослідження нами були використані такі методики

- «Соціометрія» Дж. Морено [11];

- «Вивчення психологічного клімату колективу» [17, 13].

.1 Результати дослідження міжособистісних стосунків за допомогою методики Дж. Морено «Соціометрія»

Підготовка до дослідження. Була розроблена соціометрична картка (Додаток А), що містить питання, націлені на з’ясування міжособистісних стосунків серед співробітників колективу.

Проведення дослідження. Після того, як групі досліджуваних повідомили мету експерименту, вони отримали соціометричну картку з інструкцією та питаннями. На заповнення картки було виділено до 15 хвилин.

Обробка результатів. За результатами виборів піддослідних, відображених у соціометричних картках, була складена соціоматриця міжособистіснихстосунків в колективі (Додаток Б).

У ній відображені такі параметри: вибори випробовуваних на користь будь-яких співробітників, взаємні вибори, взаємні відхилення, кількість виборів, зроблених кожним випробуваним, кількість виборів, зроблених на користь кожного випробуваного, та не на користь кожного випробуваного.

Знаком «+» позначається вибір випробуваного на користь якогось співробітника, а знаком «-» - вибір випробуваного, не на користь якогось співробітника.

Після обробки соціометричної матриці були побудовані дві соціограми . Перша соціограма взаємних виборів, а друга - взаємних відхилень (Додаток В, Г). За допомогою соціограм було встановлено кількість взаємних виборів (7) та відхилень (7). Також було визначено додаткові показники в групі такі як:

. Соціометричний статус кожного учасника групи:

а) Зірка: було виявлено, що в групі існує 2 зірки - найбільша кількість позитивних виборів (випробуваний 6, 13);

б) Надається перевага - 3 - середня кількість позитивних виборів (1, 11,12);

в) Нехтувані - 2 - мають 1-2 позитивних вибори (3, 9);

г) Ізольовані - 0 - мають 0 позитивних виборів та відхилень.

Е) Відхилені - 8 - кількість негативних виборів переважає над позитивними (2, 4, 5, 7, 8, 10, 14, 15).

. Коефіцієнт задоволеності положенням у групі:

Визначається за допомогою суми взаємних виборів /суму власних виборів:

Сума взаємних виборів - 7

Сума власних виборів - 6

/6=1,2

. Коефіцієнт згуртованості групи:

Сума взаємних виборів/ Сума максимально можливих виборів

Сума взаємних виборів - 7

Сума максимально можливих виборів - 45

/45=0,2

. Коефіцієнт агресії групи:

Сума взаємних відхилень/суму максимально можливих відхилень

Сума взаємних відхилень - 7

Сума максимально можливих відхилень - 45

/45=0,2

. Коефіцієнт ізоляції в групі:

Дана експериментальна група не має ізольованих членів групи.

. Рівень благополуччя взаємин в групі:

а) благополучний - якщо: «зірки» + «надається перевага» > «нехтувані» + «ізольовані» + «відхилені»

+4>3+7→6>10

б) благополучний - якщо: «зірки» + «надається перевага» = «нехтувані» + «ізольовані» + «відхилені»

+4=3+7→6=10

в) благополучний - якщо: «зірки» + «надається перевага» = «нехтувані» + «ізольовані» + «відхилені»

+4<3+7→6<10

За результатами підрахунків визначили, що рівень благополуччя в даній групі низький.

За допомогою соціограми відхилень було визначено самовідхилення учасника дослідження, що може говорити про низький рівень самооцінки, але точно стверджувати цього не можна, тому що індивідуально не було проведено додаткових методик з цим учасником.

Показник індексу соціального статусу кожного члена групи за соціометричним тестом ми визначали за формулою 2.1:

 (2.1)

де Сi - соціометричний статус i-члена;+ і R-отримані i-членом вибори;число членів групи.

Результати підрахунку представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 Показники соціометричного статусу досліджуваних

|  |  |
| --- | --- |
| № випробуваного | Соціометричний індекс |
| 1. | 0,4 |
| 2. | 0,33 |
| 3. | 0,2 |
| 4. | 0,6 |
| 5. | 0,7 |
| 6. | 0,73 |
| 7. | 0,26 |
| 8. | 0,4 |
| 9. | 0,26 |
| 10. | 0,26 |
| 11. | 0,4 |
| 12. | 0,4 |
| 13. | 0,6 |
| 14. | 0,33 |
| 15. | 0,2 |

Аналіз результатів: Основна маса співробітників являються відхиленими - 53,3%, трохи менший відсоток належить «надають перевагу» - 20%, зірки та нехтувані - 13,3%.Таким чином, можна говорити про те, що 8 осіб мають ті чи інші проблеми в налагодженні ділових контактів із співробітниками. У даній групі випробуваних встановлено 7 взаємних виборів, що говорить про хорошу згуртованість колективу, але також було встановлено і 7 взаємних відхилень, що навпаки свідчить про погану згуртованість робочого колективу. Причому взаємні вибори припадають в основному на лідерів групи. Отже, за допомогою методики «Соціометрія» Дж. Морено було визначено, що рівень згуртованості досліджуваногоколективу низький.

Більш наглядно ці результати відображає діаграма (див. рис. 2.1).



Рисунок 2.1. - Діаграма розподілу соціометричних статусів в групі досліджуваних

.2 Результати дослідження міжособистісних стосунків за допомогою методики «Вивчення психологічного клімату колективу»

Проведення дослідження за методикою «Вивчення психологічного клімату колективу» дозволило виявити психологічну атмосферу трудового колективу, медичного закладу таким чином.

Кожен учасник отримав опитувальний бланк (Додаток Д) з інструкцією та пропозицією заповнити його.

Обробка результатів. Відповідь випробовуваних по кожному з 13 пунктів оцінюється таким чином: скласти оцінки лівої сторони в питаннях 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - сума А; скласти оцінки правої сторони у всіх питаннях - сума В; знайти різницю С = А - В.

Обробивши заповнені бланки методики «Вивчення психологічного клімату колективу», було виявлено такі результати (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 Результати самооцінки психологічного клімату досліджуваної групи

|  |  |
| --- | --- |
| № випробуваного | Самооцінка психологічного клімату |
| 1. | 20 |
| 2. | 16 |
| 3. | 21 |
| 4. | 18 |
| 5. | 21 |
| 6. | 24 |
| 7. | 25 |
| 8. | 34 |
| 9. | 24 |
| 10. | 21 |
| 11. | 23 |
| 12. | 20 |
| 13. | 17 |
| 14. | 27 |
| 15. | 21 |

Якщо показник С дорівнює нулю або має негативну величину, то маємо яскраво виражений несприятливий психологічний клімат з погляду індивіда. Якщо більше 25, значить психологічний клімат сприятливий. Якщо сума менше 25 - клімат нестійко сприятливий.

Середньогрупову оцінку психологічного клімату ми розраховували за формулою

= сума С / N= 332/15=22,1

де N - кількість членів групи.

Відсоток людей, які оцінюють клімат як несприятливий, визначається за формулою: n (C-) / N. 100%,де n (C-) - кількість людей, що оцінюють клімат колективу як несприятливий; N - кількість членів групи.

Результати підрахунку показали, що в групі не спостерігається досліджуваних, які б вважали клімат у групі несприятливим.

Дослідження показало, що лише 3 піддослідних (20%) оцінюють психологічний клімат в колективі як сприятливий. Несприятливо стійкий - 12 осіб - 80%. Членів групи, які б вважали клімат в групі несприятливим, відсутні.

Тобто, ці результати також підтверджують данні соціометричного дослідження: міжособистісні стосунки в групі, яку ми досліджували - несприятливі та потребують корекції.



Діаграма самооцінки психологічного клімату досліджуваної групи

.3 Визначення коефіцієнту кореляції

Для визначення характеру зв’язку між положенням учасників досліджуваної нами групи медичних працівників в структурі міжособистісних стосунків в групі та їхньою самооцінкою психологічного клімату в групі, ми провели процедуру кореляційного аналізу, порівнявши результати за тестом «Соціометрія» Дж. Морено та методикою «Вивчення психологічного клімату колективу».

Узагальнені результати дослідження за методиками «Соціометрія» та «Вивчення психологічного клімату колективу» (див. таблицю2.3).

Таблиця 2.3 Узагальнені результати дослідження групи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Соціометричний індекс досліджуваного | Самооцінка психологічного клімату групи досліджуваним |
| 1. | 20 | 0,4 |
| 2. | 16 | 0,33 |
| 3. | 21 | 0,2 |
| 4. | 18 | 0,6 |
| 5. | 21 | 0,7 |
| 6. | 24 | 0,73 |
| 7. | 25 | 0,26 |
| 8. | 34 | 0,4 |
| 9. | 24 | 0,26 |
| 10. | 21 | 0,26 |
| 11. | 23 | 0,4 |
| 12. | 20 | 0,4 |
| 13. | 17 | 0,6 |
| 14. | 27 | 0,33 |
| 15. | 21 | 0,2 |

Нами було пораховано коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона r за допомогою компьютерної програми Excel.

Значення r може знаходитись в межах [-1;1]. Отримане нами значення r = -0,14184 входить в даний проміжок, тобто порахований правильно.

Величина коефіцієнту вказує на відсутність зв’язку між учасниками досліджуваної групи.

Таким чином, наша гіпотеза не підтвердилась: між положенням учасників досліджуваної нами групи медичних працівників в структурі міжособистісних стосунків в групі та їхньою самооцінкою психологічного клімату в групі немає зв’язку.

самооцінка психологічний груповий медичний

Висновки

Розглянувши теоретичний матеріал, який стосується теми курсової роботи можна зробити висновок, що проблема міжособистісних відносин у трудовому колективі на сьогоднішній день такі ж актуальні, як і в минулому столітті. Вчені до сьогоднішнього дня намагаються зрозуміти як побудовані взаємозв’язки та відносини між учасниками трудового колективу.

Основним критерієм оцінки міжособистісних стосунків в групі є стан задоволеності-незадоволеності групи та її членів, найважливішу роль у цьому відіграють симпатії-антипатії, привабливість-непривабливість. Перші проявляються лише на емоційному рівні, а другі включають момент тяжіння-відштовхування.

Дослідивши структуру міжособистісних стосунків в групі медичного персоналу було встановлено, що: основна маса співробітників являються відхиленими, трохи менший відсоток належить тим, кому «надають перевагу» -, зірки та нехтувані.Таким чином, можна говорити про те, що 8 осіб мають ті чи інші проблеми в налагодженні ділових контактів із співробітниками. У даній групі випробуваних встановлено 7 взаємних виборів, що говорить про хорошу згуртованість колективу, але також було встановлено і 7 взаємних відхилень, що навпаки свідчить про погану згуртованість робочого колективу. Причому взаємні вибори припадають в основному на лідерів групи.

Отже, за допомогою методики «Соціометрія» Дж. Морено було визначено, що рівень згуртованості експериментального колективу низький.

Дослідивши самооцінку клімату в колективі по кожному учаснику дослідження було встановлено: що лише 20% учасників групи оцінюють психологічний клімат в колективі як сприятливий, інші - як несприятливо стійкий. Гіпотеза нашого дослідження про те, що чим вищий рівень соціометричного індексу учасників досліджуваної групи, тим вищий рівень їхньої самооцінки психологічного клімату в колективі не підтвердилась.

Список використаних джерел

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Изд-во Аспект-Пресс. 2008. 376с.

2. Аникеев Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение. 2009. -319с.

. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. - С-Пб.: Изд-во ЛГУ. 2008. -204с.

4. Введение в практическую социальную психологию / Под редакцией Ю.М.Жукова, Л.А.Петровской, О.В.Соловьевой. - Москва: Смысл, 1999. - 373с.

5. Донцов А.И. Психология коллектива. - М.: Изд-во МГУ. 2006. -168с.

6. Еникеев М.И. Социальная психология: Учебник для вузов. -М.: «Издательство ПРИОР». 2009. -160с.

7. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А.Социальная психология. - Издательство: Форум, Инфра-М Серия: Высшее образование, 2008 . - 416с.

8. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношения в малых группах.- Минск: Изд-во БТУ, 1976.

9. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М.

Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2001.- 318 с.

10. Крысько В.Г.Социальная психология. Курс лекций. - Издательство: Омега-Л . Серия: Библиотека высшей школы, 2006. - 352с.

11. Морено Дж. Социометрия. - М.: Академический проект, 2001. - С. 51-58, 81-115, 192-235.

. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений.- К.: Радянська школа, 1982.

. Основи соціальної психології: Навчальний посібник / О.А. Донченко, М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, Н.В. Хазратова та ін.; за ред. М.М. Слюсаревського. - К.: Міленіум, 2008. - 496с.

. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М.: Знание. 2008. -384с.

. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов/Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. - М: Аспект Пресс, 2003.- 475 с.

. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология. - СПб.: Питер, 2010. - 672с.

. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Методическое руководство. - М.,1990. - 48с.

. Совместная деятельность / Под ред. А. Л. Журавлева, П. Н. Шихирева.- М.: Наука, 1988.

. Социальная психология: учебное пособие / Отв. ред. А. Л. Журавлев. М.: ПЕР СЭ, 2002. - 351с.

. Социальная психология: учебное пособие для вузов / под ред. Проф. А.М.Столяренко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 543с.

Додаток

Соціометрична картка дослідження

П. І. досліджуваного: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Інструкція:Дайте відповідь будь ласка на запитання, вибравши не більше трьох осібз Вашого трудового колективу, вказавши його прізвище та ім'я. Дана інформація залишиться конфіденційною. Вкажіть своє прізвище, ім'я і вік. Дякую за співпрацю!

П. І. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Питання | 1 вибір | 2 вибір | 3 вибір |
| 1 | Уявіть собі, що Вам запропонували перейти працювати на інше місце роботи. Кого б зі своїх співробітників Ви взяли б з собою? |  |  |  |
| 2 | Уявіть собі, що Вам запропонували перейти працювати на інше місце роботи. Кого б зі своїх співробітників Ви не взяли б з собою? |  |  |  |