**Оглавление**

Введение. Теоретические вопросы

Глава 1. Личность в современном обществе

. Исследование и структура личности

. Понятие личности в современном обществе

. Понятие социализации личности

Глава 2. Группа и коллектив, их социально-психологическое определение

. Основные характеристики и классификация групп

. Понятие малой группы

. Коллектив

Глава 3. Межличностные отношения в малых группах и коллективах

. Основные понятия о межличностных отношениях в группе и коллективе

. Виды взаимоотношений в группе и коллективе

. Групповые нормы как регулятор межличностных отношений в группе и коллективе. Практический анализ

Глава 4. Оценка межличностных отношений в коллективе

. Опросник межличностных отношений (ОМО)

. Методика «Оценки психологической атмосферы в коллективе»

Заключение

Список использованной литературы

Приложение 1

Приложение 2

# **Введение**

Личность как одна из базовых категорий психологической науки есть основная ступень в человеческом обществе. Личность - это сознательный и активный человек. Он может выбирать тот или иной образ жизни: смиряться с положением угнетаемого или бороться против несправедливости, отдавать свою жизнь обществу или жить личными интересами. Все зависит от тех социальных и психологических качеств, которые присущи личности и которые необходимо правильно толковать и учитывать. Социальная личность складывается в общении с людьми, начиная с первичных форм общения матери с ребенком. Она предстает как система социальных ролей человека, в разных группах, мнением которым он дорожит. Все формы самоутверждения в профессии, общественной деятельности, дружбе, любви, соперничестве и т.д. формируют социальную структуру личности.

Таким образом, в роли реального основания всех тех свойств, которые характеризуют индивида как личность выступает система общественных отношений. Именно ее развитием определяются мотивы поведения индивида, цели, которые он ставит, его установки, симпатии и антипатии, идеалы, стремления и т.д.

Человек - социальное существо, его жизнь и развитие невозможны без общения и взаимодействия с людьми. Социальная психология изучает, как люди общаются и взаимодействуют друг с другом, что они думают друг о друге, как они влияют друг на друга и как относятся друг к другу, выявляет, как социальные условия влияют на поведение людей.

Становление личности индивида не может рассматриваться в отрыве от общества, в котором он живет, от системы отношений, в которые он включается. По словам К. Маркса, общество "не состоит из индивидов, а выражает сумму тех связей и отношений, в которых эти индивиды находятся друг к другу".

Свойства личности, личные и межличностные отношения, как и все иные явления, изучаемые социальной и связанными с нею другими областями психологии, обусловлены не самой по себе человеческой натурой, а объективными законами жизни общества. Реальности, относящиеся к психологии личности и социальной психологии, должны быть поняты как специфические проявления общественных отношений.

Проблемы личности, личности и общества, личности и отдельной группы, личности и коллектива всегда затрагивали умы выдающихся ученых разных эпох, которые пытались определить место личности в человеческом обществе и рассмотреть человеческую личность, как обособленную индивидуальность вне общества, так как каждая личность представляет собой обособленный духовный мир.

В процессе рассмотрения этих вопросов всегда сопоставлялись интересы личности и общества. Общество представляет собой единый и огромный механизм, состоящий из крошечных элементов - человеческих личностей. И чем дальше развивалось общество, тем все актуальнее становилась проблема личности и общества, которая все чаще затрагивается на страницах книг.

Таким образом, основная цель данной работы раскрыть особенности и проблемы взаимодействия личности и общества, личности и коллектива, личности и группы. Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

· Теоритический анализ личности в современном обществе, понятий группы и коллектива и межличностные отношения в группах и коллективах.

· Практический анализ межличностных отношений в коллективе: оценка и апробация полученных результатов.

# **I. Теоритические вопросы**

# **Глава 1. Личность в современном обществе**

# **1. Исследование и структура личности**

В настоящее время сложился целый ряд подходов к проблеме личности:

· биологический подход (развитие личности - это развертывание генетической программы);

· социологический подход (личность - это продукт культурно-исторического развития; недостаток - личность лишается активности,);

· индивидуально-психологический подход(развитие личности определяется врожденными особенностями: конституцией, типом нервной системы и т. д.);

· социально-психологический и др.

Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности: объясняет механизмы социализации личности; раскрывает ее социально-психологическую структуру; позволяет диагностировать данную структуру характеристик личности и влиять на нее.

Существуют различные социально-психологические теории личности: американские, восточные, отечественные. Среди них выделяются психодинамические, бихевиористские, когнитивные, гуманистические, ролевые теории личности, теория А. Маслоу о самоактуализации «я», теория зеркального «я» («Я - концепция»), экзистенциальные. Среди отечественных социально-психологических теорий можно выделить: теорию отношений В.Н. Мясищева, теорию установки Д.Н. Узнадзе, диспозиционную теорию личности, структуру личности К.К. Платонова, теорию интегральной индивидуальности. Эти теории позволяют говорить о личности не только как об индивидуальном, но и как о типичном социально-психологическом явлении.

Г.М. Андреева полагает, что наиболее продуктивным является подход, согласно которому непосредственная среда деятельности личности - группа - наделяет личность определенными свойствами. В пользу такого подхода приводятся два довода.

. Результат активности каждой личности, продукт ее деятельности выступают как некоторая реальность - группа, поэтому личность неизбежно оценивается другими членами группы. Выделяются четыре процесса межличностного оценивания:

· интериоризация (усвоение личностью оценок со стороны других членов группы); социальное сравнение (сравнение с другими членами группы);

· самоатрибуция (приписывание себе качеств, выполняемое на основе двух предшествующих процессов);

· смысловая интерпретация жизненного переживания.

. Совместная деятельность в группе предполагает набор обязательных ситуаций взаимодействия, в ходе которых усилия каждой личности сопрягаются с усилиями других членов группы.

Существуют различные подходы и к вопросу о структуре личности, что позволяет выделить общие методологические проблемы.

. Различие трактовок понятия «личность» в общей психологии. Если понятия «личность» и «человек» - синонимы, то структура личности включает все характеристики человека, если личность - это социальное качество человека, должны описываться лишь социальные свойства.

. Неоднозначность употребления понятий «социальные свойства личности» и «социально-психологические свойства личности».

Принципы построения структуры личности различны: это могут быть качества, изучаемые при помощи личностных тестов (Г. Айзенк, Р. Кеттел и др.), индивидуально-психологические особенности человека или полный набор самых разнообразных свойств человека. Однако в некоторых исследованиях выделяются именно социально-психологические качества, которые рассматриваются как «вторичные» по отношению к «базовым». Эти качества сведены в четыре группы:

) обеспечивающие развитие и использование социальных способностей (социальной перцепции, воображения, интеллекта, характеристик межличностного оценивания);

) формирующиеся во взаимодействии членов группы и в результате ее социального влияния;

) более общие, связанные с социальным поведением и позицией личности (активность, ответственность, склонность к помощи, сотрудничеству);

) связанные с общепсихологическими и социально-психологическими свойствами (склонность к авторитарному или демократическому способу действия и мышления, к догматическому или открытому отношению к проблемам и т. д.)

А.Н. Сухов, А.А. Бодалев, В.Н. Казанцев и другие включают в социально-психологическую структуру личности следующие качества:

· ментальность, ценностно-смысловую сферу,

· мотивационную сферу (направленность, жизненные цели, планы),

· когнитивные характеристики (картины мира);

· «Я - характеристики» («Я - концепцию», «Я - образ», самоотношение, самооценку);

· локус контроля;

· социально-психологическую компетентность личности;

· статусно-ролевые характеристики личности;

· эмоционально-психические состояния, социальные чувства личности.

Еще более неразработанным является понятие социально-психологические способности личности. Эти способности связаны с проявлением личности в общении и часто определяются через такие широкие понятия, как «социально-психологическая компетентность», «межличностная компетентность», «социально-перцептивный стиль» и др.

Социально психологические качества - это качества, формирующиеся в реальных социальных группах, в условиях совместной деятельности и общения.

# **2. Понятие личности в современном обществе**

Личность человека как члена общества находится в сфере влияния различных отношений, складывающихся прежде всего в процессе производства и потребления материальных благ.

Личность находится также в сфере политических отношений. От того, свободна ли она или угнетена, имеет политические права или нет, может реально избирать или быть избранной, обсуждать вопросы общественной жизни или быть исполнительницей воли господствующего класса, зависит психология личности.

Личность находится в сфере действия идеологических отношений. Идеология как система идей об обществе оказывает огромное влияние на личность, во многом формирует содержание ее психологии, мировоззрение, индивидуальные и социальные установки.

На психологию личности вместе с тем влияют и отношения людей в группе, в которую она входит. В процессе взаимодействия и общения люди взаимно воздействуют друг на друга, вследствие чего формируется общность во взглядах, социальных установках и других видах отношений к обществу, труду, людям, собственным качествам. В то же время в группе личность завоевывает определенный авторитет, занимает определенное положение, играет определенные роли.

Личность - не только объект общественных отношений, но и их субъект, т.е. активное звено. Вступая в отношения с людьми, личности творят историю, но творят ее не по произволу, а по необходимости, под воздействием объективных общественных закономерностей. Однако историческая необходимость не исключает ни самобытности личности, ни ее ответственности за свое поведение перед обществом.

Таким образом, личность - это конкретный человек, являющийся представителем определенного государства, общества и группы (социальной, этнической, религиозной, политической, половозрастной и т.д.), осознающий свое отношение к окружающим его людям и социальной действительности, включенный во все отношения последней и занимающийся своеобразным видом деятельности и наделенный специфическими индивидуальными и социально-психологическими особенностями.

Развитие личности обусловлено разными факторами. К ним обычно относят: своеобразие физиологии высшей нервной деятельности, анатомо-физиологические особенности, окружающую среду и общество, общественно-полезную деятельность. От того, насколько мы их знаем и учитываем специфику их проявления, зависит эффективность правильного понимания всех индивидуальных и социальных действий и поступков человека.

Своеобразие физиологии высшей нервной деятельности личности - это специфика функционирования ее нервной системы, выражающаяся в самых разнообразных характеристиках: своеобразии работы всей нервной системы, соотношении процессов возбуждения и торможения в коре головного мозга, проявлении темперамента, эмоций и чувств, поведения и поступков и т.д.

Анатомо-физиологические особенности личности - это такие ее характеристики, которые зависят от анатомической и физиологической структуры тела человека, оказывающей серьезное влияние как на его психику и поведение, так и на подверженность последних воздействиям обстоятельств и других людей. Например, слабое зрение и слух человека, естественно, сказываются на его действиях и поступках и должны приниматься во внимание в процессе общения и взаимодействия.

В основе анатомо-физиологических особенностей лежат задатки, представляющие собой врожденные анатомо-физиологические характеристики организма, которые облегчают развитие способностей. Такой, например, задаток, как подвижная нервная система, может способствовать развитию многих способностей в любом виде деятельности, связанной с необходимостью адекватно реагировать на смену ситуаций, быстро перестраиваться на новые действия, менять темп и ритм работы, устанавливать взаимоотношения с другими людьми. А следовательно, это может специфически проявляться и в ходе совместной деятельности с ними и, безусловно, должно приниматься во внимание.

Важнейшими факторами формирования личности выступают окружающая среда и общество. Вне общества, вне социальной и профессиональной группы человек не может стать личностью, у него не сформируется человеческий облик: т.е. создает человека природа, а формирует - общество.

Обычно выделяют природно-географическую среду, которая оказывает большое влияние на развитие личности. Известно, например, что выросшие на Крайнем Севере люди более выдержаны, более организованны, умеют ценить время и правильно относиться к тому, чему их обучают.

Природные особенности индивида заложены в нем от рождения, в том числе активность и эмоциональность. Активность личности выражается в стремлении к разного рода деятельности, проявлении себя, силе и быстроте протекания психических процессов, двигательных реакций, т.е. выступает как социальная характеристика деятельности человека и может изменяться от большой энергии, стремительности в движениях, труде и речи до вялости в поведении, пассивности психической деятельности, речи и жестикуляции. Эмоциональность проявляется в различной степени нервной возбудимости индивида, динамике его эмоций и чувств, характеризующих его отношение к окружающему миру.

Макросреда, т.е. общество в совокупности всех его проявлений, оказывает большое влияние на формирование личности. Например, человек, выросший в тоталитарном обществе, как правило, развит и воспитан иначе, чем представитель демократического государства.

Как личность человек характеризуется уровнем развития его сознания, соотнесенностью его сознания с общественным сознанием, которое, в свою очередь, определяется уровнем развития данного общества. В свойствах личности проявляются возможности данного человека к участию в общественных отношениях.

Существенной стороной личности является ее отношение к обществу, к отдельным людям, к себе и своим общественным и трудовым обязанностям. Личность характеризуется уровнем осознанности своих отношений и их устойчивостью.

Различаются личности социализированные - адаптированные к условиям своего социального бытия, десоциализированные - девиантные, отклоняющиеся от основных социальных требований (крайние формы этого отклонения - маргинальность) и психически аномальные личности (психопаты, невротики, лица с задержками психического развития и с личностными акцентуациями - "слабыми местами" в психической саморегуляции).

Можно выделить ряд особенностей социализированной личности, находящейся в пределах психической нормы.

Наряду с социальной приспособленностью развитая личность обладает личностной автономией, утверждением своей индивидуальности. В критических ситуациях такая личность сохраняет свою жизненную стратегию, остается приверженной своим позициям и ценностным ориентациям (целостность личности). Возможные психические срывы в экстремальных ситуациях она предупреждает системой средств психологической защиты (рационализацией, вытеснением, переоценкой ценностей и др.). Личность в норме находится в состоянии своего непрерывного развития, самоусовершенствования и самореализации, постоянно открывая для себя новые горизонты на своем человеческом пути, испытывает "радость завтрашнего дня", изыскивает возможности актуализации своих способностей. В трудных условиях - толерантна, способна к адекватным действиям. Психически уравновешенный индивид устанавливает доброжелательные отношения с другими людьми, проявляет чуткость к их потребностям и интересам. В построении своих жизненных планов стабильная личность исходит из реальных возможностей, избегает завышенных притязаний. Развитая личность обладает высокоразвитым чувством справедливости, совести и чести. Она решительна и настойчива в достижении объективно значимых целей, способна к коррекции своего поведения. Источником своих удач и неудач она считает себя, а не внешние обстоятельства. В сложных условиях жизни она способна взять ответственность на себя и пойти на оправданный риск. Наряду с эмоциональной устойчивостью, она постоянно сохраняет эмоциональную реактивность, высокую чувствительность к прекрасному и возвышенному. Обладая развитым чувством самоуважения, она способна посмотреть на себя со стороны, не лишена чувства юмора и философского скепсиса.

# **3. Понятие социализации личности**

С первых дней своего существования человек окружен другими людьми. С самого начала жизни он включен в социальное взаимодействие. В процессе взаимоотношений с людьми человек приобретает определенный социальный опыт, который, будучи субъективно усвоенным, становится неотъемлемой частью его личности.

Социализация личности - это двусторонний процесс усвоения индивидом социального опыта того общества, к которому он принадлежит, с одной стороны, и активного воспроизводства и наращивания систем социальных связей и отношений, в которых он развивается, - с другой. Социализация - процесс усвоения индивидом образцов поведения, психологических установок, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих ему успешно функционировать в обществе

Человек не только воспринимает социальный опыт и овладевает им, но и активно преобразует его в собственные ценности, установки, позиции, ориентации, в собственное видение общественных отношений. При этом личность субъективно включается в разнообразные социальные связи, в исполнение различных ролевых функций, тем самым преобразуя окружающий ее социальный мир и себя саму.

Социальный опыт слагается из множества составляющих, среди которых выделяются две основные:

а) нормы, правила, ценности, отношения и т.п. социальной среды;

б) культура труда производственной и других видов деятельности.

В таком случае становление и развитие личности как процесс овладения индивидом социальным опытом и его приумножения в своем развитии может быть представлен двумя условными этапами.

Первый состоит в формировании и закреплении основных социальных и психологических ценностей человека: трудовых, нравственных, эстетических, политических, правовых, экологических, семейно-бытовых и др. Это этап общей социализации личности.

Кроме того, осуществляется и процесс овладения человеком той или иной профессией, специальностью. Это этап профессиональной социализации личности. Оба этапа взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Социализация не есть антипод индивидуализации. Процесс социализации не ведет к нивелированию личности, индивидуальности человека. Скорее, наоборот, в процессе социализации человек обретает свою индивидуальность, но чаще всего сложным и противоречивым образом.

Усвоение социального опыта всегда субъективно. Одни и те же социальные ситуации по-разному воспринимаются и по-разному переживаются различными личностями. А потому они оставляют неодинаковый след в психике, в душе, в личности разных людей. Следовательно, социальный опыт, который выносится разными людьми из объективно одинаковых социальных ситуаций, может быть существенно различным. Таким образом, лежащее в основе процесса социализации усвоение социального опыта становится и источником индивидуализации личности, которая не только субъективно усваивает этот опыт, но и активно его перерабатывает.

Личность выступает в качестве активного субъекта социализации. Более того, пожалуй, даже и процесс социальной адаптации личности следует рассматривать как активно-развивающий, а не только как активно-приспособительный. Процесс социализации не завершается по достижении человеком взрослого возраста. Социализация личности, образно говоря, о типу относится к процессам «с неопределенным концом», хотя и с определенной целью. И продолжается этот процесс непрерывно на протяжении всего онтогенеза человека. Из этого следует, что социализация не только никогда не завершатся, но и никогда не бывает полной.

Социализация личности осуществляется в процессе адаптации к окружающей среде и к социальным отношениям.

Различают два вида адаптации: биофизиологическую и психологическую. Биофизиологическая адаптация личности - приспособление организма к устойчивым и меняющимся условиям среды (температуре, атмосферному давлению, влажности, освещению и др. внешним физическим условиям и воздействиям), а также к изменениям и в самом себе. Характерным для биологической адаптации человека является то, что он может использовать разнообразные вспомогательные средства, являющиеся продуктами его деятельности (например, теплая одежда, жилье и т.д.). У человека обнаруживаются способности и к произвольной психической регуляции некоторых биологических процессов и состояний, что расширяет его адаптационные возможности.

Психологическая адаптация представляет собой процесс приближения внутреннего мира личности к социальным и социально-психологическим требованиям среды, условиям и содержанию общественной жизни людей в интересах исполнения соответствующих социальных ролевых функций. Это гармонизация внутренних и внешних условий жизни и деятельности личности и среды, активное освоение человеком природной и социальной среды во всем многообразии их проявлений.

Поскольку обычно выделяют две наиболее широкие сферы жизнедеятельности человека, то и в его психологической адаптации присутствует социальная и экологическая составляющие.

Социальная адаптация - это процесс вхождения личности в социально-ролевые связи и отношения, овладения ею социальными нормами, правилами, ценностями, социальным опытом, социальными отношениями и действиями.

Социальная адаптация личности осуществляется в двух сферах:

• социально-психологической сфере жизнедеятельности личности - системе общественно-психологических связей и отношений личности, возникающих при исполнении ею различных социально-психологических ролей, поэтому различают социально-психологическую адаптацию личности;

• сфере профессиональных, учебно-познавательных и других деятельностных связей и отношений личности, поэтому нужно говорить еще и о профессионально-деятельностной адаптации личности.

В связи с этим принято выделять первичную и вторичную социализацию. Считается, что первичная социализация связана с формированием обобщенного образа действительности. Характер же вторичной социализации определяется разделением труда и соответствующего социального распределения знания. Иначе говоря, вторичная социализация представляет собой приобретение специфически-ролевого знания, когда роли прямо или косвенно связаны с разделением труда. Существует и несколько иное представление, в рамках которого социализация рассматривается как процесс, протекающий в двух направлениях - становление человека как личности и становление человека как субъекта деятельности. Конечным эффектом этой социализации в виде личности и в виде субъекта деятельности является образование индивидуальности.

Социально-психологическая адаптация личности - это процесс приобретения ею определенного статуса, овладения теми или иными социально-психологическими ролевыми функциями. Статус (в социальной психологии) - положение личности в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии.

В процессе социально-психологической адаптации личность стремится достигнуть гармонии между внутренними и внешними условиями жизни и деятельности. По мере осуществления такой адаптации повышается адаптированность личности. При полной адаптированности достигается адекватность психической деятельности человека заданным условиям среды и ее деятельности в тех или иных обстоятельствах. Адаптированность личности может быть:

• внутренней, проявляющейся в форме перестройки ее функциональных структур и систем личности при определенной трансформации и среды ее жизни и деятельности. В таком случае и внешние формы поведения, и деятельность личности видоизменяются и приходят в соответствие с ожиданиями среды, с идущими извне требованиями. Происходит полная, генерализованная адаптация личности;

• внешней (поведенческой, приспособительской), когда личность внутренне содержательно не перестраивается и сохраняет себя, свою самостоятельность. В результате имеет место так называемая инструментальная адаптация личности;

• смешанной, при которой личность частично перестраивается и подстраивается внутренне под среду, ее ценности, нормы, в то же время частично адаптируясь инструментально, поведенчески сохраняя и свое «я», и свою самостоятельность.

Социально-психологическая адаптация бывает двух типов:

) прогрессивной, которой свойственно достижение всех функций и целей полной адаптации и в ходе реализации которой достигается единство, с одной стороны, интересов, целей личности, и групп общества в целом - с другой;

) регрессивной, которая появляется как формальная адаптация, не отвечающая интересам общества, развитию данной социальной группы и самой личности.

Некоторые психологи обозначают регрессивную адаптацию как конформную, основанную на формальном принятии личностью социальных норм и требований. В такой ситуации личность лишает себя возможности самореализоваться, проявить свои творческие способности, испытать чувство собственного достоинства.

Только прогрессивная адаптация может способствовать подлинной социализации личности, тогда как длительная приверженность к конформистской стратегии ведет к формированию склонности личности к систематическим ошибкам поведения (нарушениям норм, ожиданий, шаблонов поведения) и к созданию все новых проблемных ситуаций, для адаптации к которым у нее нет ни адаптивных способностей, ни готовых механизмов и их комплексов. Социализация и психологическая адаптация - процессы близкие, взаимозависимые, взаимообусловленные, но не тождественные. Социализация личности - это процесс формирования и становления личности через овладение ею социальным опытом. Психологическая же адаптация выступает одним из ведущих и определяющих механизмов социализации личности.

Однако не всякий процесс адаптации ведет к социализации личности, например ее конформное поведение. Вместе с тем полная внутренняя психологическая адаптация личности может оказаться тождественной процессу ее социализации.

Другим механизмом социализации личности выступает воспитание - управляемый и целенаправленный процесс социализации, в ходе которого в сознании личности закрепляются общественно одобренные нормы и правила поведения, моральные и нравственные ценности, отношения, существующие в обществе.

# **Глава 2 Группа и коллектив, их социально-психологическое определение**

# личность группа коллектив межличностный

# **1. Основные характеристики и классификация групп**

Социальная психология, исследуя закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные их включением в реальные социальные группы, подчеркивает значимость анализа специфики воздействия на личность конкретной социальной группы. Такой подход оправдан с точки зрения методологии теории деятельности. По мнению Ю. А. Шерковина, важно понять группу как общность взаимодействующих людей, выступающих как субъект действия.

Для личности группа значима прежде всего как определенная система деятельности, место которой обусловлено ее местом в общественном разделении труда. В данном случае группа сама выступает как субъект определенной деятельности и через нее включена и в систему общественных отношений.

Общность содержания, форм деятельности группы порождает и общность ее психологических характеристик. Рассматривая группу как субъекта деятельности, выделяют следующие групповые образования: групповые интересы, групповые потребности, групповые нормы, групповые ценности, групповые цели, групповое мнение. Принятие этих характеристик личностью свидетельствует о психологической близости с другими членами группы, об осознании своей принадлежности к новой группе - социальная идентификация личности. В. Ф. Поршневым установлено, что главной психологической характеристикой группы является наличие концепции «мы - чувства», что отражает потребность отделиться от другой общности и является показателем осознания принадлежности личности именно к этой группе. Однако необходимо помнить, что этот критерий не является абсолютным, так как «мы - чувство» не всегда возникает относительно той группы, в которую индивид реально включен.

При решении некоторых конкретных вопросов социальной психологии появляется необходимость расширить круг представлений о группе как о субъекте деятельности. Это касается социальной перцепции. В данном контексте группа может быть как объектом, так и субъектом восприятия. На практике так бывает, когда говорят об отношении одной группы к другой, т. е. одна из групп выступает как субъект (враждебное отношение, нейтральное, дружеское и т. п.).

Изучение групповых норм, ценностей и решений помогает раскрыть механизм связи личности и общества. Социальная деятельность в своем конкретном проявлении является главным признаком социальной группы. Она способствует формированию психологической общности между членами группы, именно поэтому совместная групповая деятельность становится объектом исследования в социальной психологии.

Социальная психология традиционно изучает некоторые элементарные параметры группы. Согласно такому подходу выделяют следующие основные признаки социальной группы.

. Наличие интегральных психологических характеристик (общественное мнение, психологический климат и т. д.).

. Существование основных параметров группы как единого целого (композиция и структура группы, групповые процессы, групповые нормы и санкции). Каждый из перечисленных параметров может иметь различное содержание в зависимости от общего подхода к изучению групп.

Композиция - совокупность характеристик членов группы (численность, половой и возрастной состав, национальность, социальное положение членов группы), т. е. индивидуальный состав группы. Говоря о составе, важно знать, какая конкретно группа является объектом исследования, и только после этого описывать совокупность ее составляющих.

Структура группы представляет функции, выполняемые членами группы, а также актуальное состояние формальных и неформальных отношений членов группы. Выделяют несколько формальных признаков структуры группы: структура коммуникаций, структура предпочтений, структура власти и т. д.

Групповые процессы - динамические показатели группы как социального процесса отношений (лидерство (руководство), стадии развития группы, групповое давление и т. д.).

. Способность индивидов к согласованным действиям. Зависит от уровня развития группы, социальной ситуации, деятельности лидера-руководителя.

В основе другого подхода - положение индивида в группе в качестве ее члена. Рассмотрим основные показатели в рамках этого взгляда.

. Основным понятием выступает статус, или позиция, обозначающее место индивида в системе групповой жизни.

. Еще одно важное понятие - роль. Часто роль рассматривают как динамический аспект статуса, но это лишь часть содержания понятия. Например, женщина в семье имеет статус матери, но в каждой семье роль матери может иметь различное содержание. Таким образом, при сохранении статуса набор соответствующих ему функций может сильно отличаться в различных однотипных группах.

. В качестве характеристики положения индивида в группе является система групповых ожиданий, предполагающая, что всякий член группы обязательно воспринимается, оценивается другими. Благодаря этому качеству группа контролирует деятельность своих членов. В случае рассогласования между ожидаемым и реальным поведением группа могут применять групповые санкции - механизм, посредством которого группа следит за выполнением и соблюдением групповых норм.

Проблема построения классификации социальных групп в социальной психологии имеет большую историю. Исследователи выделяли различные основания для классификации: уровень культурного развития, преобладающий тип контактов в группе, принципы доступности членства, время существования группы и т. п. Общая черта этих классификаций - формы жизнедеятельности группы. Учитывая важность анализа групп с учетом их включения в систему общественных отношений, Г. М. Андреева предлагает выделяемые социальной психологией группы разделить на реальные и условные.

Условные - это группы, которые объединяют людей, не входящих в состав ни одной малой группы. Иногда выделение таких групп необходимо в исследовательских целях, чтобы сравнить с результатами, полученными в реальных группах, с теми, которые характеризуют случайное объединение людей, не имеющих ни постоянных контактов друг с другом, ни общей цели. Условные группы людей объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т. п.). Реальные личности, включенные в такую группу, не имеют прямых отношений между собой, могут ничего не знать друг о друге, даже никогда не встречаться друг с другом.

Основное внимание социальная психология сосредоточивает на реальных группах, т. е. таких, которые существуют в реальной действительности. Но среди реальных существуют и такие, которые преимущественно фигурируют в общепсихологических исследованиях - реальные лабораторные группы. Общепсихологические исследования часто имеют дело с реальной лабораторной группой, которая создается экспериментатором с целью проведения какого-либо научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы. Существует только во время проведения эксперимента. Существуют также реальные естественные группы. Реальные естественные группы складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора, возникают и существуют исходя из потребностей общества или включенных в эти группы людей.

Естественные группы подразделяются на большие и малые.

В большие группы входят совокупности людей, существующие в масштабе всего общества в целом: это социальные слои, профессиональные группы, этнические сообщества (нации, народности), возрастные группы (молодежь, пенсионеры) и т. д. Осознание принадлежности к социальной группе и соответственно ее интересов как своих происходит постепенно, по мере формирования организаций, защищающих интересы группы (например, борьба рабочих за свои права и интересы через организации рабочих).

Малая группа - это достаточно устойчивое объединение людей, связанных взаимными контактами. Она немногочисленна - от 3 до 15 человек, которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений, выработке групповых норм и развитию групповых процессов. При большем количестве людей группа, как правило, разбивается на подгруппы. Одна из самых ранних и известных классификаций малых групп на первичные и вторичные была дана американским социологом Ч.Х. Кули, где он проводил различие между ними. "Первичная (базовая) группа" относится к тем личным отношениям, которые являются прямыми, лицом к лицу, относительно постоянными, и глубокими, такие, как отношения в семье, группе близких друзей и тому подобное. "Вторичные группы" относятся ко всем другим лицом-к-лицу отношениях, но особенно к таким группам или ассоциациям, как производственным, в которой человек относится к другим через формальные, часто юридические или договорные отношения.

**2. Понятие малой группы**

Человек живет и трудится совместно с другими людьми, образуя с ними разнообразные общности, которые в обычной жизни представлены в виде многочисленных социальных общностей. Малая группа является начальной ячейкой человеческого общества и первоосновой всех других его составных элементов. В ней объективно проявляется реальность жизни, деятельности и взаимоотношений большинства людей, и задача состоит в том, чтобы правильно понимать, что происходит с человеком в малых группах, а также четко представлять те социально-психологические явления и процессы, которые в них возникают и функционируют.

Малая группа как самостоятельный субъект деятельности и специального анализа может быть охарактеризована с точки зрения: а) содержания ее психологии; б) своеобразия ее социально-психологической структуры; в) динамики социально-психологических процессов, происходящих в ней.

Зарубежные и отечественные ученые, долгое время изучая малую группу, пришли к выводу, что ей обязательно должны быть присущи такие конкретные черты и признаки, как:

• наличие двух и более людей;

• осуществление непрерывных контактов и общение между ними;

• наличие общей цели и совместной деятельности;

• возникновение взаимных эмоциональных и других связей; проявление чувства принадлежности к данной группе;

• осознание членами группы себя как «мы», а других как «они»;

• формирование приемлемых для всех членов группы общих норм и ценностей;

• функционирование качественной организационной структуры и системы руководства (власти);

• наличие достаточного времени взаимного существования людей.

Таким образом, малая группа - это немногочисленная по составу, хорошо организованная, самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте (общении) и эмоциональном взаимодействии продолжительное время.

Малые группы делятся на условные и реальные, формальные и неформальные, слаборазвитые и высокоразвитые, диффузные, референтные и нереферентные.

Условные группы - это группы, объединенные по какому-то общему признаку, например по возрасту, полу и т.д. Реальные группы - это группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности. Они бывают естественными и лабораторными. Естественные - это группы, реально существующие в обществе. Лабораторные - это группы, созданные в интересах их научного изучения.

Формальные группы - это группы, которые имеют официально заданную извне структуру. Неформальные группы - это группы, которые образуются на основе личностных предпочтений. Формальная группа функционирует в соответствии с заранее установленными, обычно общественно фиксируемыми целями, положениями, инструкциями, уставами. Неформальная группа складывается на основе личных симпатий и антипатий ее членов.

Слаборазвитые группы - это группы, находящиеся на начальном этапе своего существования. Высокоразвитые группы - это группы давно созданные, отличающиеся наличием единства целей и общих интересов, высокоразвитой системы отношений, организации, сплоченности и т.д.

Диффузные группы - это группы случайные, в которых люди объединены лишь общими эмоциями и переживаниями.

Референтные (эталонные) группы - это группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, личностных предпочтениях, симпатиях и антипатиях. Нереферентные группы (группы членства) - это группы, в которых люди реально включены и трудятся.

Малая группа, как и всякая другая общность людей, сплочена единством духовной жизни и психики, имеющим свой особенности, которые несводимы к простой сумме проявлений индивидуально-психологических черт людей, ее составляю ших, и которые проявляются в функционировании сложной совокупности внутригрупповых социально-психологических явлений и процессов.

Психология малой группы в тот или иной промежуток времени характеризуется определенным состоянием, настроем, своеобразной атмосферой, которые, по сути дела, и определяют эффективность и направленность устремлений членов группы, а также ее влияние на личность и в целом на действия и поведение людей.

Поскольку каждая группа является ячейкой общественного организма, ее психологии присущи черты и более крупных по масштабу общностей (национальных, конфессиональных, классовых, профессиональных, возрастных и др.). Вместе с тем психология малой группы специфична, что обусловлено особенностями жизнедеятельности ее членов и своеобразием их взаимодействия и общения.

**3. Коллектив**

Коллектив является одним из видов малой группы. Психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только для членов коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.

Для того, чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду весьма высоких требований:

) успешно справляться с возложенными на него задачами (быть эффективным в отношении основной деятельности);

) иметь высокую мораль;

) устанавливать хорошие человеческие отношения;

) создавать для каждого своего члена возможность развития как личности;

) быть способным к творчеству;

) сложившаяся дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе.

Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Такие отношения можно назвать коллективистскими.

Коллективистские отношения определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности и информативности. Под нравственностью имеется ввиду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали. Ответственность трактуется как добровольное принятие коллективом на себя моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека независимо от того, является он членом данного коллектива или нет. Ответственность также проявляется в том, что члены коллектива свои слова подтверждают делом, требовательны к себе и друг другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начатое дело на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей ставят не ниже своих собственных, по-хозяйски относятся к общественному добру.

Под открытостью коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива. Открытость является одной из важнейших характеристик, по которой можно отличить коллектив от внешне похожих на него социальных объединений. Понятие коллективизма включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм - это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии. Для подлинно коллективистских отношений характерна контактность. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку.

Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организованность - это также способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы. От организованности непосредственно зависят результаты деятельности коллектива.

Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива друг друга и состояния дел в коллективе. Это знание называется информированностью. Достаточная информированность предполагает знание задач, стоящих перед коллективом, содержания и итогов его работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Сюда же входит хорошее знание членами коллектива друг друга.

Эффективность понимается как успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач. Одним из важнейших показателей эффективности высокоразвитого коллектива является сверхаддитивный эффект. Он представляет собой способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений.

Таких малых групп, которые полностью бы отвечали всем перечисленным требованиям коллектива, в действительности почти нет. Большинство реально существующих малых групп занимает промежуточное положение между слаборазвитой группой и высокоразвитым коллективом. По отдельным своим социально-психологическим параметрам эти группы вполне могут претендовать на то, чтобы называться коллективами, однако по другим серьезно уступают. Представленную модель надо рассматривать скорее как идеал, к которому должен стремиться коллектив в процессе своего развития, чем как то, что отражает реальность существования малых групп. Таким образом, коллектив - это высокоразвитая малая группа людей, отношения в которой строятся на позитивных нормах морали, обладает повышенной эффективностью в работе, проявляющейся в форме сверхаддитивного эффекта. Соучаствование как проявление коллективистической идентификации является специфическим показателем уровня развития межличностных отношений в группе.

**Глава 3. Межличностные отношения в малых группах и коллективах**

# **1. Основные понятия о межличностных отношениях в группе и коллективе**

Межличностные отношения - это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющегося в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. Межличностные отношения - это система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции опосредствуются содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности и выступают основой формирования социально-психологического климата в коллективе.

В многочисленных работах, посвященных исследованию групп и коллективов, групповой динамике, группообразованию, коллективообразованию и т.д., показано влияние организации совместной деятельности и уровня развития группы на становление межличностных отношений на становление сплоченности, ценностно-ориентационного единства членов коллектива.

Поэтому, в качестве объяснительного принципа изучения межличностных отношений, А.В. Петровский предлагает принцип деятельного опосредствования межличностных отношений, опирающийся на общепсихологическую теорию деятельности Л.С. Выготского - А.Н. Леонтьева: объектом исследования выступает коллектив.

Применительно к социальной психологии введения принципа деятельностного опосредствования позволяет преодолеть фактически существующий параллелизм в изучении межличностных отношений, проявляющийся в анализе межличностных отношений вне совместной деятельности, а совместной деятельности - вне межличностных отношений.

Совместная предметная деятельность, во-первых, порождает межличностные отношения её участников; во-вторых, является средством, орудием, через которое только и могут быть преобразованы межличностные отношения; и, наконец, в-третьих, процесс реализации межличностных отношений в ходе совместной деятельности предполагает собой движущую силу развития социальной группы.

Все эти черты совместной деятельности с предельной отчетливостью проявляются при анализе межличностных отношений в коллективе. Прежде всего, благодаря использованию категории совместной деятельности, А.В. Петровский вводит в социальную психологию малых групп идею развития социальной группы. Эта идея концептуально фиксируется через понятие «уровень развития группы». Коллектив же выступает как группа высокого уровня развития. Далее, в коллективе более ярко, чем в других, проступает исследуемая А.В. Петровским многоуровневая структура межличностных отношений. Осуществляя анализ межличностных отношений, необходимо видеть различную психологическую природу этих отношений и понимать, что они образуют различные слои (страты) групповой активности в коллективе, как поверхностные, так и глубинные

Основу групповой структуры образует сама групповая деятельность, ее содержательная общественно-экономическая и социально-политическая характеристика. По сути своей это хотя и ядерное - по отношению к психологическим стратам, - но не только лишь психологическое образование. Это предметно-деятельностная характеристика группы как коллектива, являющегося частью общественного целого.

Первая ядерная страта - психологическая по своей сущности - фиксирует отношения каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям, задачам, принципам, на которых она строится, мотивацию деятельности, ее социальный смысл для каждого участника.

Во второй страте локализируются характеристики межличностных отношений, опосредствованных содержанием совместной деятельности (ее целями и задачами, ходом выполнения), а также принятыми в группе принципами, идеями, ценностными ориентациями, которые в конечном являются проекцией идеологических конструкций, функционирующих в обществе. Именно сюда, видимо, следует отнести различные феномены межличностных отношений, например, коллективистическое самоопределение и другие. Деятельностное опосредствование - принцип существования и принцип понимания феноменов второй психологической страты.

Поверхностный слой межличностных отношений предлагает наличие связей (главным образом эмоциональных), по отношению к которым ни коллективные цели деятельности, ни общезначимые для коллектива ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредствующего личные контакты членов группы.

# **2. Виды взаимоотношений в группе и коллективе**

Исследуя социально-психологические аспекты взаимоотношений между членами групп и, в частности, коллективов, можно установить несколько видов этих взаимоотношений: официальные и неофициальные; деловые и личные; рациональные и эмоциональные; руководителя и подчиненных.

Официальные отношения возникают между членами группы на должностной основе, утверждаются официально и соответствуют определенным установленным правилам. Они фиксируются законом, регулируются положениями, утвержденными официально, соответствующими правилами и нормами.

В отличие от них неофициальные отношения складываются на базе личных, или частных, взаимоотношений людей. Для них не существует соответствующей юридической основы, общепринятых законов, твердо установленных норм.

Деловые отношения возникают при выполнении членами группы своих должностных обязанностей, а личные - независимо от выполняемой работы.

Рациональными взаимоотношения становятся, когда за основу принимаются знания людей друг о друге, объективные оценки окружающих. Эмоциональные отношения - это, напротив, оценки субъективные, основанные на личном, индивидуальном восприятии человека человеком. Такие отношения обязательно сопровождаются положительными или отрицательными эмоциями; они далеко не всегда основаны на действительной, объективной информации о человеке.

Взаимоотношения руководителя и подчиненных регулируют управление группой.

Выделяют три типа лидеров: вожак, лидер (в узком смысле слова) и ситуативный лидер.

Вожак - самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения. На других членов группы он влияет словом, жестом, взглядом. Так, исследователь Р. Стогдилл предложил следующий перечень качеств руководителя - вожака:

) физические качества - активный, энергичный, здоровый, сильный;

) личностные качества - приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху;

) интеллектуальные качества - ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало;

) способности - контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность.

Лидер гораздо менее авторитетен, чем вожак. Наряду с внушением и убеждением ему часто приходится побуждать к действию личным примером (“делай, как я”). Как правило, его влиянием распространяется только на часть членов неформальной группы.

Ситуативный лидер обладает личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации: торжественное событие в коллективе, спортивное мероприятие, турпоход и т.д.

Лидеры есть в любом коллективе и заслуживают особого внимания, так как именно они активно влияют на морально-психологический климат в коллективе. Среди неформальных лидеров можно выделить деловых, эмоциональных, авторитарных, демократичных и, наконец, самое важное, позитивных и негативных лидеров.

В отличие от лидера, руководитель - это официально назначаемое или выбираемое лицо. По функциям лидерство и руководство совпадают. Однако, руководитель, в отличие от лидера, выполняет представительские функции, т.е. представляет группу в более широкой системе социальных отношений. Вместе с тем подчеркивается желательность совпадения лидера и руководителя в одном лице. Следует добавить, что в английском языке нет различения лидера и руководителя.

Межличностные отношения в группе рассматривают либо в статике, т. е. в том виде, в каком они существуют в данный момент времени, либо в динамике, или развитии. Отношения в группах никогда не остаются неизменными, с течением времени под влияниям тех или иных обстоятельств они изменяются. Существует следующая закономерность: чем ближе по уровню своего развития группа находится к коллективу, тем более благоприятные условия она создает для проявления лучших сторон в личности. Особые нормы взаимоотношений в коллективе предопределяют положительное отношение человека к другим членам коллектива.

Таким образом, межличностные отношения как объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми, проявлениями которых служат сплоченность как ценностно-ориентационное единство, коллективистское самоопределение, характер межличностных выборов, психологическая атмосфера, представляется достаточно сложным феноменом.

Учитывая их несомненную значимость в эффективности жизнедеятельности коллектива, необходимым представляется рассмотрение их регулирования.

Межличностные отношения в коллективе обладают определенной спецификой, которая требует их регуляции. И регулятором здесь выступают нормы.

# **3. Групповые нормы как регулятор межличностных отношений в группе и коллективе**

Нормы групповые (от лат. norma - руководящее начало, точнее предписание, образец) - совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов данной группы, характера их взаимоотношений, взаимодействия и общения.

Нормы групповые являются специфическим видом и своеобразной призмой преломления социальных норм, регулирующих жизнедеятельность больших групп и всего общества в целом.

Анализ многообразия групповых норм, порожденных системами официальных и неофициальных отношений, ролевых предписаний и т.д., проведенный рядом авторов, позволяет дать следующую общую характеристику функционирования норм в малой группе. Во-первых, нормы есть продукты социального взаимодействия, возникающие в процессе жизнедеятельности группы, а также вводимые в неё более крупной социальной общностью (например, организацией). Во-вторых, группа не устанавливает нормы для каждой возможной ситуации; нормы формируются лишь относительно действий и ситуаций, имеющих некоторую значимость для группы. В-третьих, нормы могут прилагаться к ситуации в целом, безотносительно к отдельным участвующим в ней членам группы и реализуемым ими ролям, а могут регламентировать реализацию той или иной роли в разных ситуациях, т.е. выступать как сугубо ролевые стандарты поведения. В-четвертых, нормы различаются по степени принятия их группой: некоторые нормы одобряются почти всеми её членами, тогда как другие находят поддержку лишь у незначительного меньшинства, а иные не одобряются вовсе. В-пятых, нормы различаются также по степени и широте допускаемой ими девиантности и соответствующему её диапазону применяемых санкций.

Нормы организационного уровня, единые для целого ряда коллективов, входящих в организацию, называются официальными. К ним относятся как формализованные нормы и правила, зафиксированные в соответствующих документах или устных распоряжениях руководителя, так и неформализованные, но воспринимаемые как официальные всеми членами коллектива. Групповые нормы, складывающиеся в процессе взаимодействия членов малых групп и отражённые в их сознании, обычно обозначаются как неофициальные. Эти нормы функционируют в виде коллективных традиций, обычаев, групповых мнений и составляют наряду с другими характеристиками образ жизни производственного коллектива.

Официальные нормы требуют от членов организации добросовестного отношения к выполняемой работе, использования рабочего времени по его прямому назначению. В то же время официальные нормы в организации могут допускать использование части рабочего времени на проведение собраний, некоторых спортивных мероприятий и т.д.

Неофициальные нормы отличаются от официальных. Во-первых, они непосредственно связаны с групповыми и личностными ценностями, которые не обязательно совпадают с целями и ценностями коллектива в целом; во-вторых, они в гораздо большей степени подвержены влиянию ситуации, более гибко реагируют на нее. Важное отличие неофициальных норм в том, что они меньше выполняют функции запрещения. Диапазон допустимого поведения оказывается более широким, чем позволяют официальные нормы. Неофициальная система санкций оперативна и в ряде случаев действенная, чем официальная.

Нормы можно разделить на две категории:

а) нормы, которые изначально задает руководитель группы;

б) нормы, выработанные группой.

Для того чтобы выполнялись нормы, предложенные руководителем, ему зачастую требуется прилагать для их соблюдения особые усилия. В противоположность этому нормы, выработанные самой группой, защищаются членами группы. Группа осуществляет давление на своих членов, заставляя их подчиняться этим нормам.

В группах могут возникать такие нормы, как защита неудачливого члена; защита молодого члена; подчинение руководителю, выбранному самими участниками из состава группы; стремление любой ценой обходиться без помощи других и другие. В организации групповые нормы могут классифицированы следующим образом:

) гордость за организацию;

) достижение целей;

) прибыльность;

) коллективный труд;

) планирование;

) контроль;

) профессиональная подготовка кадров;

) нововведения;

) отношения с заказчиком;

) защита честности.

Также необходимо отметить, что наличие в группе более или менее развитой, разветвленной и относительно устойчивой системы групповых норм не только позволяет ей соотнести поведение каждого своего члена с выработанным эталоном и на этом основании выбрать наиболее эффективное средство воздействия на данную личность, но и значительно облегчает осуществление социального окружения. Одним из важнейших признаков развития системы групповых норм является высокий показатель предметно-деятельностного и ценностно-ориентационного единства членов группы, о котором говорилось выше, особенно в нравственной и деловой сферах ее жизнедеятельности. При этом основанием подобной сплоченности в коллективе является не комформная реакция индивидов на групповое давление, а подлинное коллективистское самоопределение каждой личности.

Итак, на основании рассмотренного понятия о нормах, их многообразии и функционировании в малых группах, можно сказать, что нормы определяют, что допустимо и недопустимо в группе, желательно и не желательно, что правильно и не правильно, а также подтвердить, что групповая норма, как некоторое правило, стандарт поведения в малой группе, является регулятором развертывающихся в ней отношений.

Таким образом, нормы рождаются из межличностных отношений и облегчая их выступают посредником, а следовательно и облегчают управление коллективом.

# **II. Практический анализ**

# **Глава 4. Оценка межличностных отношений в коллективе**

# **1. Опросник межличностных отношений (ОМО)**

Опросник межличностных отношений (ОМО) А.А. Рукавишникова ( Приложение 1) является русскоязычной версией широко известного за рубежом опросника FIRO, разработанного американским психологом В. Шутцем.

У человека существуют три межличностные потребности и те области поведения, которые относятся к этим потребностям, достаточным для предсказания и объяснения межличностных явлений. Шутц (1958) указал на тесную связь между биологическими и межличностными потребностями:

) биологические потребности возникают как отражение необходимости в создании и поддержании удовлетворительного равновесия между организмом и физической средой так же, как социальные потребности касаются создания и поддержания равновесия между индивидом и его социальной средой. Следовательно, как биологические, так и социальные потребности являются требованием оптимального обмена между средой, либо физической, либо социальной, и организмом;

) неудовлетворение биологических потребностей ведет к физическим заболеваниям и смерти; психическая болезнь, а иногда и смерть может быть результатом неадекватного удовлетворения межличностных потребностей;

) хотя организм и способен определенным образом адаптироваться к недостаточному удовлетворению биологических и социальных потребностей, но это принесет лишь временный успех.

Если у ребенка фрустрировалось удовлетворение межличностных потребностей, то как следствие у него сформировались характерные способы адаптации. Эти способы, формирующиеся в детстве, продолжают существовать и в зрелом возрасте, определяя в целом типичный способ ориентации индивида в социальной среде.

Потребность включения. Это потребность создавать и поддерживать удовлетворительные отношения с другими людьми, на основе которых возникают взаимодействие и сотрудничество.

Удовлетворительные отношения означают для индивида психологически приемлемые взаимодействия с людьми, которые протекают в двух направлениях:

) от индивида к другим людям - диапазон от «устанавливает контакты со всеми людьми» вплоть до «не устанавливает контакты ни с кем»;

) от других людей к индивиду - диапазон от «всегда с ним устанавливают контакты» вплоть до «никогда с ним не устанавливают контакты».

На уровне эмоций потребность включения определяется как потребность создавать и поддерживать чувство взаимного интереса. Это чувство включает в себя: 1) интерес субъекта к другим людям; 2) интерес других людей к субъекту. С точки зрения самооценки потребность включения проявляется в желании чувствовать себя ценной и значимой личностью. Поведение, соответствующее потребности включения, направлено на установление связей между людьми, которые можно обрисовать понятиями исключения или включения, принадлежности, сотрудничества. Потребность быть включенным трактуется как желание нравиться, привлекать внимание, интерес. Хулиган в классе, который бросается ластиками, делает это из-за недостатка внимания к нему. Даже если это внимание к нему отрицательно, он частично удовлетворен, т.к. наконец кто-то обратил на него внимание.

Быть человеком, не похожим на других, т.е. быть индивидуальностью, - другой аспект потребности включения. Большая часть стремлений направлена на то, чтобы быть замеченным, обратить на себя внимание. К этому человек стремится для того, чтобы отличаться от других людей. Он должен быть индивидуальностью. Основным в этом выделении из массы других является то, что нужно добиться понимания. Человек считает себя понятым, когда им кто-либо интересуется, видит присущие лишь ему особенности. Однако это не значит, что его должны почитать и любить.

Проблемой, возникающей часто в начале межличностных отношений, является решение, быть ли вовлеченным в данное отношение или нет. Обычно при первоначальном установлении взаимоотношений люди пытаются представиться друг другу, часто стараясь найти в себе ту черту, которая могла бы заинтересовать других. Часто человек первоначально молчалив, т.к. он не уверен в том, что интересен другим людям; это все касается проблемы включения.

Включение подразумевает такие понятия, как взаимоотношения между людьми, внимание, признание, известность, одобрение, индивидуальность и интерес. От аффекта оно отличается тем, что не включает в себя сильных эмоциональных привязанностей к отдельным людям; а от контроля тем, что его сущностью является занятие видного положения, но никогда - доминирование.

Характерные способы поведения в этой области формируются, прежде всего, на основе детского опыта. Отношения «родитель-ребенок» могут быть либо позитивными (ребенок находится в постоянном контакте и взаимодействии с родителями), либо негативными (родители игнорируют ребенка, и контакт минимальный). В последнем случае ребенок испытывает страх, чувство того, что он незначительная личность, чувствует сильную потребность быть принятым группой. Если же включение неадекватное, то он пытается подавить этот страх либо устранением и замкнуться, либо интенсивной попыткой включиться в другие группы.

Потребность контроля. Эта потребность определяется как потребность создавать и сохранять удовлетворительные отношения с людьми, опираясь на контроль и силу. Удовлетворительные отношения включают психологически приемлемые отношения с людьми в двух направлениях:

) от индивида к остальным людям в диапазоне от «всегда контролирует поведение остальных людей» вплоть до «никогда не контролирует поведение других»;

) от других людей к индивиду - в диапазоне от «всегда контролируют» до «никогда не контролируют».

На эмоциональном уровне эта потребность определяется как стремление создавать и сохранять чувство взаимного уважения, опираясь на компетенцию и ответственность. Это чувство включает: 1) достаточное уважение по отношению к другим; 2) получение достаточного уважения со стороны других людей.

На уровне самопонимания данная потребность проявляется в необходимости чувствовать себя компетентной и ответственной личностью. Поведение, вызванное потребностью контроля, относится к процессу принятия решения людьми, а также затрагивает области силы, влияния и авторитета. Потребность в контроле варьируется в континууме от стремления к власти, авторитету и контролю над другими (и, более того, над чьим-то будущим) до необходимости быть контролируемым, т.е. быть избавленным от ответственности. Не существует жестких связей между поведением, направленным на доминирование над другими, и поведением, направленным на подчинение другим в одном человеке. Два человека, которые доминируют над другими, могут различаться по тому, как они позволяют другим управлять собой. Например, властный сержант может подчиняться приказам своего лейтенанта с удовольствием, в то время как хулиган может постоянно перечить своим родителям. Поведение в этой области, кроме прямых форм, имеет также и косвенные, особенно в среде образованных и вежливых людей.

Отличие поведения контроля от поведения включения состоит в том, что не предполагает известность. «Власть вне трона» - прекрасный пример высокого уровня потребности в контроле и низкого уровня включения. «Остряк» - яркий пример большой необходимости во включении и малой - в контроле. Поведение контроля от поведения аффекта отличается тем, что оно имеет дело больше с отношениями власти, чем с эмоциональной близостью.

В отношении «родитель-ребенок» может быть два экстремума: от сильно ограниченного; регламентированного поведения (родитель полностью контролирует ребенка и принимает за него все решения) до полной свободы (родитель позволяет, чтобы ребенок решал все самостоятельно). В обоих случаях ребенок чувствует страх, что он будет не способен справиться с ситуацией в критический момент. Идеальные отношения между родителем и ребенком редуцируют этот страх, тем не менее, слишком сильный или слишком слабый, контроль ведет к формированию оборонительного поведения. Ребенок стремится преодолеть страх либо доминированием над остальными и, при том подчиняться правилам, либо отвергает контролирование других людей или их контроль над собой.

Межличностная потребность в аффекте. Она определяется как потребность создавать и удерживать удовлетворительные отношения с остальными людьми, опираясь на любовь и эмоциональные отношения. Потребность этого типа касается, прежде всего, парных отношений.

Удовлетворительные взаимоотношения всегда включают психологически приемлемые отношения личности с другими людьми в двух направлениях:

) от индивида к остальным людям - в диапазоне от «завязывают близкие личные отношения с каждым» до «не завязывает близких личных отношений ни с кем»;

) от других людей к индивиду - в диапазоне от «всегда завязывают близкие личные отношения с индивидом» до «никогда не заключают близких личных отношений с индивидом».

На эмоциональном уровне данная потребность определяется как стремление создавать и сохранять чувство взаимного теплого эмоционального отношения. Оно включает: 1) способность любить остальных людей в достаточной степени; 2) понимание, что человек любим остальными людьми в достаточной степени.

Потребность в аффекте на уровне самопонимания определяется как потребность индивида чувствовать, что он достоин любви. Она обычно касается близких личных эмоциональных отношений между двумя людьми. Эмоциональное отношение является отношением, которое может существовать, как правило, между двумя людьми, тогда как отношения в области включения и контроля могут существовать как в паре, так и между индивидом и группой лиц. Потребность в аффекте ведет к поведению, целью которого является эмоциональное сближение с партнером или партнерами.

Поведение, соответствующее потребности в эмоциональных связях в группах, свидетельствует об установлении дружеских отношений и дифференциации между членами группы. Если такая потребность отсутствует, то индивид, как правило, избегает близкой связи. Общим методом избегания близкой связи с каким-либо одним человеком является дружеское отношение со всеми членами группы.

В детстве, если ребенок воспитывается неадекватно в эмоциональном плане, то у него может сформироваться чувство страха, которое впоследствии он может попытаться преодолеть разными способами: либо замыкание в себе, т.е. избеганием близких эмоциональных контактов, либо попыткой вести себя внешне приятельски.

По отношению к межличностным взаимодействиям включение считается, прежде всего, формированием отношения, тогда как контроль и аффекция касаются отношений, которые уже сформировались. Среди существующих отношений контроль касается тех людей, которые отдают приказы и решают что-либо за кого-то, а аффекция касается того, каким становится отношение - эмоционально близким или далеким.

Короче говоря, включение можно охарактеризовать словами «внутри-снаружи», контроль - «вверху-внизу», а аффекцию - «близко-далеко». Дальнейшую дифференциацию можно вести на уровне количества людей, включенных в отношения. Аффекция - это всегда отношения в паре, включение - это обычно отношение индивида ко многим людям, контроль же может быть как отношением к паре, так и отношением ко многим людям.

Предыдущие формулировки подтверждают межличностный характер этих потребностей. Для нормального функционирования индивида необходимо, чтобы существовало равновесие в трех областях межличностных потребностей между ним и окружающими людьми.

После проведения опроса в студенческой группе можно сделать следующие выводы.

Большинство студентов чувствуют себя среди людей хорошо, ищут контактов с ними, имеют потребность быть принятым остальными людьми и принадлежать к определенной группе.

Контроль. Часть студентов контролируют себя и пытаются контролировать других и влиять на них. Берут руководство в свои руки и любят решать все сами, стремятся к этому. Другая же часть группы ждет, когда им будут говорить что и как необходимо делать.

Большая часть студенческой группы стремиться быть в близких, теплых отношениях с остальными, проявляет дружелюбие. Делятся с другими своими эмоциями и чувствами.

# **2. Методика «Оценки психологической атмосферы в коллективе»**

Методика «Оценки психологической атмосферы в коллективе», автором которой является Ф. Фидлер, интересна тем, что допускает анонимное обследование, так как в целях данного исследования это может быть необходимым, потому что не все участники эксперимента могут искренне отвечать на поставленные вопросы, то есть боятся осложнений в коллективе. Все это повышает надежность данной методики. Надежность увеличивается и в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Процедура проведения методики такова: испытуемым предоставляется опросный бланк (см. приложение 2) и даётся следующая инструкция: «Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в любой группе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поместите знак "X", тем более выражен этот признак в Вашем коллективе».

Обработка полученных результатов производилась по следующему алгоритму: сначала необходимо определить, как оценивает психологическую атмосферу в своем коллективе каждый участник эксперимента, то есть индивидуально (см. приложение 2).оценка эта производилась при сравнении результатов испытуемых с ключом, по которому испытуемые, набравшие:

от 10 до 35 баллов - оценивают психологическую атмосферу в коллективе как благоприятную, т.е. в коллективе царит добродушная обстановка, организованность, сотрудничество, взаимопомощь и благоприятный эмоциональный настрой сотрудников по отношению друг к другу.

от 36 до 80 баллов - оценивают психологическую атмосферу в коллективе как неблагоприятную. Такой коллектив разлажен, в нем трудно работать, преобладают конфликты, недовольство коллег.

После оценки атмосферы в студенческой группе можно сделать следующие выводы.

Большая часть студентов, а именно 84% учащихся, считает что психологическая атмосфера в коллективе вполне благоприятна, способствует плодотворной совместной работе. В группе есть и взаимопомощь, и дружелюбие друг к другу.

Результаты апробации представлены в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Студент группы | Общий балл по методике оценки психологической атмосферы в коллективе |
| Студент 1 | 21 |
| Студент2 | 18 |
| Студент 3 | 14 |
| Студент 4 | 27 |
| Студент 5 | 67 |
| Студент 6 | 17 |
| Студент 7 | 14 |
| Студент 8 | 71 |
| Студент 9 | 18 |
| Студент 10 | 19 |
| Студент 11 | 25 |
| Студент 12 | 32 |
| Студент 13 | 13 |
| Студент 14 | 17 |
| Студент 15 | 68 |
| Студент 16 | 11 |
| Студент 17 | 24 |
| Студент 18 | 31 |

# **Заключение**

Проблема межличностных отношений в отечественной и зарубежной психологической науке в определенной степени изучена. Научных исследований по межличностным отношениям в настоящее время проводится весьма мало. Перспективными проблемами являются: совместимость в деловых и межличностных отношениях, социальная дистанция в них, доверительность в разных типах интерперсональных отношений и ее критерии, а также особенность межперсональных связей в различных видах профессиональной деятельности в условиях рыночной экономики.

Рассматривая межличностные отношения можно сделать вывод, что межличностные отношения - субъективно переживаемые связи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах межличностного взаимодействия, т.е. взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе их совместной деятельности и общения.

Межличностные отношения - это система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга, определяющихся содержанием и организацией совместной деятельности и ценностями, на которых основывается общение людей. При этом возможно рассогласование субъективно переживаемых и объективно существующих связей индивида с другими людьми в группах разного уровня развития.

Межличностные отношения различаются не только количественно, но и качественно. Так, в коллективе они составляют сложную иерархическую структуру, которая развивается по мере включения его в общественно значимую деятельность. Экспериментальное исследование межличностных отношений осуществляется социальной психологией с помощью специальных методик: опросник межличностных отношений А.А. Рукавишникова, методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру и т.д.

Оценка межличностных отношений в коллективе позволяет выявить проблемы, существующие в группе. Также с их помощью можно определить направления для улучшения психологического климата коллектива, для восстановления связей между людьми, для развития дружеских отношений. Эти методики позволяют развить в группе такие качества как: взаимопомощь, поддержка, продуктивность работы и т.д.

# **Список использованной литературы**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2002.

. Андриенко Е.В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед.вузо. М.: 2000.

. Бобнев М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М , 2001.

. Бодалев А.А. психология межличностного общения. Рязань, 2004.

. Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Изд-во Эксмо, 2005.

. Выготский Л.С . Курс лекций по психологии

. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. - М.:ЧеРо, 1998.

. Крысько В.Г. Социальная психология: словарь-справочник. - Мн.: Харвест, 2004.

. Крысько В.Г. Социальная психология: Учеб.для вузов. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2006.

. Куницына В.Н., Казарнова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. Учебник для вузов. СПб., 2001.

. Леонтьев А.Н. Деятельность и личность. // Психология личности. Т.2. Хрестоматия. - Самара: Изд. Дом "БАХРАХ", 2002

. Mайерс Д. Социальная психология. СПб.,2003

. Межличностное общение: Хрестоматия. СПб.. Питер, 2001

. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. М., 2000.

. Петровский А.В. Введение в психологию. М., 2004

. Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история. М., 1979.

. Психологические тесты /Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.

. Семечкин, Н.И. Социальная психология: учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2004.

. Социальная психология: учебное пособие для вузов /Под ред. А.А. Журавлева. М.: 2003.

. Шеркович Ю.А. Социальная психология. Краткий очерк М., 1999

# **Приложение 1**

Опросник межличностных отношений А.А. Рукавишников (ОМО)

Инструкция. Опросник предназначен для оценки типичных способов вашего отношения к людям. В сущности здесь нет правильных и неправильных ответов, правилен каждый правдивый ответ. Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были бы себя вести. Однако в этом случае нас интересует, как вы ведете себя в действительности. Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но все-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким-либо вопросом.

Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего вам подходит:

(1) Обычно (2) Часто (3) Иногда (4) По случаю (5) Редко (6) Никогда

. Стремлюсь быть вместе со всеми.

. Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.

. Становлюсь членом различных групп.

. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами групп.

. Когда представляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.

. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.

. Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.

. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.

. Стремлюсь задействовать других в своих планах.

. Позволяю другим судить о том, что я делаю.

. Стараюсь быть среди людей.

. Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.

. Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.

. Легко подчиняюсь другим.

. Стараюсь избегать одиночества.

. Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас или на которых ваше поведение может распространяться. Относится к:

(1) Большинству людей (2) Многим (3) Некоторым людям (4) Нескольким людям

(5) Одному двум людям (6) Никому

. Стремлюсь относиться к другим приятельски.

. Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.

. Мое личное отношение к окружающим - холодное и безразличное.

. Предоставляю другим, чтобы руководили ходом события.

. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными.

. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.

. Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.

. Позволяю другим судить о том, что я делаю.

. С другими веду себя холодно и безразлично.

. Легко подчиняюсь другим.

. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас, или на которых ваше поведение распространяется.

(1) Большинству людей (2) Многим (3) Некоторым людям (4) Нескольким людям

(5) Одному двум людям (6) Никому

. Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.

. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.

. Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других.

. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.

. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.

. В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.

. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.

. Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.

. Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.

. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).

. Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски.

. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.

. Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из следующих ответов.

(1) Обычно (2) Часто (3) Иногда (4) По случаю (5) Редко (6) Никогда

. В обществе стараюсь играть главенствующую роль.

. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.

. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.

. Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.

. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.

. Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.

. Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.

. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.

. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.

. В обществе стараюсь руководить ходом событий.

. Мне нравится, когда другие приглашают принять участие в их деятельности.

. Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.

. Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.

. В обществе руковожу ходом событий.

Обработка результатов и интерпретация

Слева приводятся пункты шкал, справа - номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом - он оценивается в один балл, при несовпадении - 0 баллов. Ключи для обработки шкал опросника в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ie | Cw | Ae | Iw | Ce | Aw |
| 1 | 1,2,3,4 | 2 | 1,2,3,4,5 | 4 | 1,2 | 28 | 1,2 | 30 | 1,2,3,4 | 29 | 1 |
| 3 | 1,2,3,4,5 | 6 | 1,2,3 | 8 | 1,2 | 31 | 1,2 | 33 | 1,2,3,4,5 | 32 | 1,2 |
| 5 | 1,2,3,4,5 | 10 | 1,2,3 | 12 | 1 | 34 | 1,2 | 36 | 1,2,3 | 35 | 5,6 |
| 7 | 1,2,3 | 14 | 1,2,3 | 17 | 1,2,3 | 37 | 1 | 41 | 1,2,3,4,5 | 38 | 1,2,3 |
| 9 | 1,2,3 | 18 | 1,2,3,4 | 19 | 3,4,5,6 | 39 | 1 | 44 | 1,2,3,4 | 40 | 5,6 |
| 11 | 1,2 | 20 | 1,2,3,4 | 21 | 1 | 42 | 1,2,3 | 47 | 1,2,3,4,5 | 43 | 1 |
| 13 | 1 | 22 | 1,2,3,4 | 23 | 1 | 45 | 1,2,3 | 50 | 1,2,3,4 | 46 | 4,5,6 |
| 15 | 1 | 24 | 2 | 25 | 3,4,5,6 | 48 | 1,2,3,4 | 53 | 1,2,3,4 | 49 | 1 |
| 16 | 1 | 26 | 2 | 27 | 1 | 51 | 1,2,3 | 54 | 1,2,3 | 52 | 5,6 |

Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем большее применение имеет следующее описание поведения:

Включение:

· Ie - низкое означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать;

· Ie - высокое предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;

· Iw - низкое предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с небольшим количеством людей;

· Iw - высокое предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним.

Контроль:

· Се - низкое означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;

· Се - высокое означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;

· Cw - низкое предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;

· Cw - высокое отражает потребность в зависимости и колебания при принятии решений;

Аффект:

· Ае - низкое означает, что индивид очень осторожен при установлении близких интимных отношений;

· Ае - высокое предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;

· Aw - низкое означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает более глубокие эмоциональные отношения;

· Aw - высокое типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний:

-1 и 8-9 - экстремально низкие и экстремально высокие баллы, поведение будет иметь компульсивный характер.

-3 и 6-7 - низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении.

-5 - пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого «сырого» счета.

Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

Характеристика шкал опросника межличностных отношений (ОМО)

Включение:

Выраженное поведение. Ie - стремление принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей.

Требуемое поведение. Iw - стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать участие в их деятельности и стремились быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий.

Контроль:

Выраженное поведение. Се - пытаюсь контролировать и влиять на остальных: беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться.

Требуемое поведение. Сw - стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать.

Аффект:

Выраженное поведение. Ae - стремлюсь быть в близких, интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Требуемое поведение. Aw - стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими интимными чувствами.

Оценки по этим шкалам - числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций (e + W) и противоречивости межличностного поведения (e - W) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большого количества членов.

# **Приложение 2**

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

Назначение. Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция. В предложенной таблице 3 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.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |  |
| 1. Дружелюбие |  |  |  |  |  |  |  |  | 1. Враждебность |
| 2. Согласие |  |  |  |  |  |  |  |  | 2. Несогласие |
| 3. Удовлетворенность |  |  |  |  |  |  |  |  | 3. Неудовлетворенность |
| 4. Продуктивность |  |  |  |  |  |  |  |  | 4. Непродуктивность |
| 5. Теплота |  |  |  |  |  |  |  |  | 5. Холодность |
| 6. Сотрудничество |  |  |  |  |  |  |  |  | 6. Несогласованность |
| 7. Взаимная поддержка |  |  |  |  |  |  |  |  | 7. Недоброжелательность |
| 8. Увлеченность |  |  |  |  |  |  |  |  | 8. Равнодушие |
| 9. Занимательность |  |  |  |  |  |  |  |  | 9. Скука |
| 10. Успешность |  |  |  |  |  |  |  |  | 10. Безуспешность |

Обработка и анализ данных

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак \*, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.