**Введение**

**социальный психология межличностный коллектив**

При изучении социальных конфликтов, психологического климата в коллективах, эффективности совместной деятельности, стиля группового поведения, при исследовании процессов и результатов коммуникаций, динамики межличностных отношений и других социально-психологических феноменов было обнаружено, что все они определенным образом обусловлены соотношением свойств взаимодействующих сторон. Сочетание личностных характеристик людей, которое оказывает позитивное влияние на изучаемое явление, стало обозначаться как совместимость субъектов.

Так, Н.Н. Обозов и А.Н. Обозова предлагают оценивать совместимость по таким критериям, как результаты деятельности, эмоционально-энергетические затраты ее участников и их удовлетворенность этой деятельностью.

Л.С. Алексеева, И.Ю. Дундулите, А.Н. Волкова рассматривают партнеров как носителей определенных функций, носителей социальных ролей. Совместимость в этом случае выступает как согласованность в социальных и ролевых ожиданиях партнеров.

В свою очередь Р.Л. Кричевский, указывает на то, что когда групповая атмосфера благоприятна, а в отношениях членов группы отсутствует напряженность и группа функционирует наиболее эффективно это указывает на совместимость личных свойств участников группы

«Совместимость - это социально-психологическая характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности». [11]

Таким образом, актуальность темы определила цель работы, которой является раскрытие основных психологических особенностей внутригрупповой совместимости, как необходимого условия совместной деятельности.

Объект исследования: коллектив стоматологической клиники; обследована 1 рабочая группа, общий объем выборки составил 21 человек.

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

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

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

1) Провести теоретические исследования понятия «социальная группа», «межличностная совместимость» в отечественной и зарубежной литературе.

2) Подобрать соответствующие цели исследования, метод и методики.

) Провести эмпирические исследования выявления степени межличностной совместимости и психологического климата коллектива.

) Провести анализ полученных данных, сделать обобщающие выводы и заключения.

В соответствии с целью и задачами работы использован комплекс методов исследования: теоретических (анализ литературных источников) и практических (наблюдение, опрос, тестирование). Для выявления направленности личности - методика Б. Баса. Изучение особенностей взаимоотношений внутри группы и статуса каждого члена группы проводилось при помощи специализированной социометрической методики.

Исследование проходило на базе частной стоматологической клиники в городе Серпухове.

**1. Теоретическое исследование внутригрупповой совместимости в социальной психологии**

**.1 Социально-психологическая характеристика понятия группы**

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

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

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

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

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

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

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

1. Восприятие членами группы отдельных партнеров и группы в целом.

. Мотивация членов группы.

. Организационные (или структурные) характеристики группы.

. Взаимозависимость и взаимодействие членов группы.

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

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

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

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

со стороны социальной составляющей;

со стороны психологической составляющей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**.2 Определение понятия «совместимости»: основные критерии и индикаторы**

Психологическая совместимость партнеров основана на взаимном положительном психологическом восприятии качеств характера, темперамента, ума, привычек и потребностей, а так же на взаимном уважении, симпатии, дружбе, любви, на единстве взглядов и представлений. Это понятие включает в себя взаимное принятие, взаимное согласие относительно вклада каждого из участников социальной группы.

Совместимость - эффект сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется максимальной субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом при значительных эмоционально-энергетических затратах. Таким образом, главным показателем наличия совместимости в супружеском союзе является субъективная удовлетворенность партнеров друг другом. Совместимость - значит близость, похожесть или такая разница, когда характеры, привычки не враждебны, а дополняют друг друга.

Психологическая совместимость - совокупность положительных эмоций и положительных взаимных оценок партнеров, основанная на взаимной комплексной оценке образа мыслей, поведения, намерений и желаний.

Единство взглядов, эмоционального настроя, достижение взаимопонимания, одинаковая оценка жизненных ситуаций, представления о сотрудничестве, все это входит в понятие психологической совместимости. При этом предполагается, что другой человек не вызывает отрицательных эмоций при общении. Психологическая совместимость может быть определена как интегральная психологическая категория, потому что она синтезирует целый ряд качеств, свойств характера, темперамента, ума человека, его взгляды. Понятие психологической совместимости включает в себя и способность к психологической адаптации к проявлениям характерологических особенностей другого человека.

Психологическая совместимость проявляется, как готовность личности идти на многие уступки для достижения определенных целей и ожидания положительных результатов совместной деятельности.

Кроме того, психологическую совместимость определяют как способность членов группы (коллектива) к совместной деятельности. Очевидно, что при комплектовании групп для достижения целей той или иной деятельности необходимо учитывать не только индивидуальные психологические качества каждого человека, но и возможные эффекты, вызванные объединением способностей данных людей. Психологическая совместимость может быть обусловлена как сходством каких-либо характеристик членов группы, так и различием их. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, причём, группа представляет собой определенную целостность индивидуальных личностных качеств.

Роль психологически совместимых участников социальных групп важна во всех без исключения сферах человеческой деятельности. Наличие психологической совместимости членов группы способствует их лучшей срабатываемости и в итоге - большей эффективности труда.

Совместимость - это «взаимное приятие партнеров по общению <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/o10.shtm> и совместной деятельности, <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/s67.shtm> ocнованное на оптимальном сочетании (сходстве или взаимодополнительности) ценностных ориентаций <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/z11.shtm>, социальных установок <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/uu20.shtm>, интересов <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/i39.shtm>, мотивов <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/m41.shtm>, потребностей <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/p70.shtm>, характеров <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/h03.shtm>, темпераментов <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/t10.shtm>, темпа и ритма психофизиологических реакций <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/r13.shtm> и других значимых для межличностного взаимодействия индивидуально-психологических характеристик. Критерием совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и главное процессом взаимодействия <http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/v15.shtm>…» [39].

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

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

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

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

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

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

В качестве индикаторов психологической совместимости можно выделить два основных критерия, а именно, психофизиологический и социально-психологический. Психофизиологическая совместимость подразумевает определенное сходство психофизиологических характеристик людей и на этой основе согласованность их сенсомоторных реакций, синхронизацию темпа совместной деятельности. Социально-психологическая совместимость является следствием оптимального сочетания типов поведения людей в группах, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентаций. При условии хорошей совместимости создаются оптимальные условия для совместной деятельности.

Если сравнить между собой социально-психологические характеристики разных индивидов, то можно отметить, что они отличаются друг от друга степенью отношения к окружающей действительности, а также глубиной и правильностью понимания причин, которые эти отношения вызывают. Эти факторы зависят от определенных черт характера, под которым в психологии понимается свойство личности человека, проявляющееся в ее взглядах на окружающий мир, труд, людей, самого себя.

При этом совершенно очевидно, что многие черты характера, например «общительность - замкнутость», «альтруизм - эгоизм», «бесконфликтность - конфликтность» по своему происхождению и содержанию являются личностными особенностями индивида. Сравнение этих качеств между собой показывает, что одни люди широко открыты окружающим людям и социуму, другие слишком замкнуты в узком кругу своего миросозерцания, в личных устойчивых отношениях к ближайшей к ним общности людей.

Любое качество характера может начать приобретать некий негативный оттенок и усложнять жизнь, как самому человеку, так и его окружению, обусловливая «трудный», «тяжелый» характер.

Поскольку многие из социально-психологических качеств, с одной стороны, являются общечеловеческими, а с другой - в большей или меньшей степени присущи определенным типам людей, важно определить критерий, по которому их можно оценивать у конкретных личностей. Э. Шостром [12] выделяет в соответствии с этим критерием два типа личности - манипулятор и актуализатор.

Для манипуляторов характерны следующие особенности в общении, а именно, тщательно маскируемая фальшь, стремление фальсифицировать личные переживания, намеренная расчетливость в подборе средств воздействия, цинизм по отношению к основным ценностям межличностного взаимодействия. Такому человеку надо во что бы то ни стало владеть ситуацией. Он навязывает свою волю во всем, пытается манипулировать любой фразой, любой ситуацией. Человек развивает способность манипулировать другими людьми, чтобы избегать неприятностей и добиваться желаемого, причем развивает бессознательно. Сокрытие своих истинных эмоций - таков удел манипулятора. Основную свою задачу манипулятор видит в том, чтобы производить некоторое «должное впечатление». Наряду с потребностью управлять манипулятор испытывает потребность в руководстве свыше. Манипуляция не является необходимым отношением к жизни и не приносит никакой действительной пользы. Слишком часто манипулятор использует свое знание психологии других людей в качестве рациональных объяснений для своего неблагополучного поведения, оправдывая свои текущие несчастья ссылками на прошлый опыт и прошлые неудачи. Манипулятор - это личность, вставшая на путь самоуничтожения, которая использует или контролирует себя и других людей в качестве «вещей». Манипулятор относится сам к себе и к другим людям, как к неодушевленным предметам. Он никогда не бывает самим собой, он даже не может расслабиться, поскольку его система игр и маневров требует, чтобы он постоянно играл надлежащую роль. Стиль жизни манипулятора включает в себя четыре основные характеристики: ложь, неосознанность, контроль и цинизм.

Для актуализатора характерны такие социально-психологические качества, как честность и искренностью во взаимоотношения с другими людьми, устойчиво проявляемый интерес к последним, самостоятельность и открытость в выражении своих мнений, вера в собственные силы и в разум тех, с кем вступает в общение.

Различают несколько уровней психологической совместимости. Один из них обозначается как ценностно-ориентационное единство, когда люди внутренне принимают одни и те же перспективные цели активности, имеют сходные ценностные представления и соответствующие эмоциональные отношения, добровольно и в равной мере принимают на себя ответственность за успехи и неудачи в деятельности. Это создает эффект хорошей деловой сплоченности группы.

Еще один уровень - согласованность функционально-ролевых ожиданий между членами группы; а именно, они достаточно ясно представляют, знают, кто, что, когда и как должны делать при решении принимаемых всеми задач, и согласны в соответствующих вопросах.

Исходя из этого, можно сказать, что человеческая несовместимость появляется тогда, когда в процессе межличностного взаимодействия отсутствуют необходимые уровни психологической совместимости.

Согласно, Н. Н. Обозову [7], можно выделить четыре уровня психологической совместимости: психофизиологический; психологический; социально-психологический (семейно-ролевой); социокультурный.

Всесторонняя совместимость бывает очень редко. Куда чаще встречается неполная совместимость, и ее обычно хватает для хороших отношений, если только бережно к ней относиться.

**.3 Понятие социально-психологического климата в коллективе**

Понятия "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат", "моральный климат" и т. п. широко используются в отечественной научной литературе. Применительно к производству иногда говорят о производственном климате коллектива. В последнее время акцентируется внимание на связях "климата" с окружающей социально-предметной средой.

Самым общим образом социально-психологический климат коллектива можно охарактеризовать как психологическое состояние, интегрированным образом отражающее особенности его жизнедеятельности. Это состояние включает в себя когнитивный и эмоциональный компоненты, оно также характеризуется различной степенью осознанности. [12]

Главным элементом, характеризующим социально-психологический климат, является характеристика его структуры. В структуре социально-психологического климата можно выделить два основных блока - отношения людей к труду и их отношения друг к другу. В свою очередь отношения сотрудников друг к другу можно разделить на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения.

В конечном итоге все многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя - эмоционального и предметного. Под предметным настроем подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под эмоциональным настроем - его отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя, прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим не ограничивается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии, а также и на отношении каждого из членов данного коллектива к самому себе. В результате создается определенная структура ближайших и последующих, более непосредственных и более опосредованных проявлений социально-психологического климата.

Отношение к миру и самому себе попадают в ранг последующего, а не ближайшего проявления климата, так как имеют более сложный этап формирования. Действительно, отношение человека к миру формируется в рамках его образа жизни в целом, который никогда не исчерпывается пределами того или иного, даже самого значимого для него коллектива. Аналогичным образом обстоит дело и с отношением к самому себе (самосознание, самочувствие), которое находится в существенной зависимости не только от его статуса в трудовом коллективе, но и нередко в еще большей мере зависит от семейно-бытового положения и физического здоровья индивида. Однако исследования в этом направления говорят о том, что можно рассматривать уровень самооценки и самочувствия индивида в зависимости от отношений, складывающихся в данном коллективе. Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего "я" в рамках данной конкретной общности людей.

В рамках социальной организации правомерно говорить о двух важнейших факторах социально-психологического климата коллектива - культуре человеческих отношений, человеческого общения с одной стороны, и культуре организации труда - с другой. Таким образом, с учетом как глобальных, так и локальных компонентов макросреды можно определить следующие основные факторы социально-психологического климата первичного коллектива, выходящие по своему масштабу за его рамки.

. Система социальных отношений общественно-экономической формации в целом.

. Социальные и социально-психологические тенденции современной научно-технической революции.

. Культура труда и управления в данной социальной организации.

. Культура межличностных человеческих отношений и общения.

Кроме того, необходимо учитывать и взаимовлияние всех названных факторов, и их воздействие на социально-психологический климат первичного коллектива.

В целом, можно отметить, что социально контактная часть любой организации представляет собой сложную систему компонентов, выражающихся в первую очередь в формировании социально-психологический климат коллектива. Эффективное выполнение трудовых функций зависит не только от организационно-производственных условий, но и от межличностных отношений, которые оказывают значительное влияние на самочувствие и результаты труда человека. Говоря о психологическом климате, необходимо учитывать, что речь идет об относительно устойчивой системе отношений, сложившейся в течение определенного времени и имеющей возможность изменения и развития.

Любая организованная группа, в том числе и трудовой коллектив, имеет формальную и неформальную структуры, где существуют свои статусно-ролевые позиции. Разные члены группы более или менее сходны или различаются тем, что они считают важным и допустимым, а что второстепенным и неприемлемым и т.п. Все это создает психологический микроклимат, настроение группы, и члены группы либо им дорожат, либо пренебрегают и могут даже уволиться с работы, интересной для них по существу.

В общем виде социально-психологический климат представляет собой преобладающий и относительно устойчивый настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления в его жизнедеятельности.

Теоретические исследования позволяют сделать вывод о том, что социально-психологический климат является наиболее целостной характеристикой группы, связанной с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений, процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. К числу наиболее значимых объектов отражения относятся взаимоотношения по горизонтали и по вертикали, содержание деятельности, некоторые ситуационные элементы деятельности. [9]

Подводя итоги теоретического исследования можно сделать следующие выводы:

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

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

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

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

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

**2. Экспериментальное исследование внутригрупповой совместимости**

**.1 Организация и методы исследования**

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

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

Описание используемых методик.

) Социометрия

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

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

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

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

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

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

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

) Кого из сотрудников Вы бы не хотели видеть в своем новом отделе?. 1) С кем из ваших коллег легко и приятно работать?

) С кем из коллег вы бы не хотели работать в паре?. Если у Вас что-то не получается, Вы что-то не успеваете:

) Кого из коллег Вы попросите помочь?

) К кому из коллег Вы не обратитесь за помощью?

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

= (К/ n-1 ) х 100%

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

К - количество полученных выборов от сотрудников;- количество респондентов в тестируемой группе.

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

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

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

С помощью методики выявляются следующие направленности:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.2 Анализ результатов исследования**

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

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

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



Рис. 1. Показатели статуса членов группы

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

Таблица 1 - Социоматрица по результатам проведения социометрии

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

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

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

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

Таблица 2 - Деление коллектива на группы по результатам проведения социометрии

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

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



Рис. 2. Соотношение уровня срабатываемости и несрабатываемости в коллективе

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

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

Далее рассматриваются результаты исследования направленности личности (методика Баса).

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

Таблица 3 - Результаты исследования по методике Б. Баса

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

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

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

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

В заключительной части эмпирического исследования ставилась задача выявление направленности социально-психологического климата коллектива. Данные полученные в ходе применения методики самооценки уровня развития группы А.Н. Лутошкина приведены в таблице 4.

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

Таблица 4 - Результаты исследования по методике А.Н. Лутошкина

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

Соотношение индивидуальных оценок данных каждым сотрудником группы, хорошо прослеживается на графике показателей социально-психологического климата (рис. 3).



Рис. 3. График показателей оценки социально-психологического климата коллектива

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

1) Результаты социометрии позволили выявить четкое разделение коллектива на 2-е группы: срабатываемых (социально привлекательных) и несрабатываемых (социально непривлекательных). Это определило дальнейший ход исследования, как сравнительный анализ исследуемого признака в формате двух групп.

2) Методика направленности интересов личности не выявила каких-либо значимых различий в распределении признаков в 1-ой и 2-ой группах. Сотрудники обоих групп, в своем большинстве проявили направленность на интересы дела.

) Методика самооценки психологического климата коллектива показала, что 1-ая группа оценивает психологический климат в своём коллективе как устойчивый благоприятный, 2-ая группа - как устойчивый неблагоприятный.

Подводя итоги эмпирического исследования можно сделать следующие выводы: уровень психологического климата в коллективе имеет прямо пропорциональную связь с показателями срабатываемости и совместимости.

**2.3 Рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе**

Чтобы минимизировать уровень стрессов в коллективе, не снижая при этом производительности, руководитель должен прислушаться к следующим рекомендациям.

Почаще задумываться над точностью оценки способностей и склонностей ваших работников.

Не пренебрегайте «бюрократией», то есть четким определением функций, полномочий и пределов ответственности работников. Этим вы предотвратите массу мелких конфликтов и взаимных обид.

Как можно чаще демонстрируйте свое доверие и поддержку подчиненным.

Используйте стиль руководства, соответствующий конкретной производственной ситуации и особенностям состава сотрудников.

При неудачах сотрудников оценивайте в первую очередь обстоятельства, в которых действовал человек, а не его личные качества.

Не исключайте из арсенала средств общения с подчиненными компромиссы, уступки, извинения.

Запретите себе использовать сарказм, иронию, юмор, направленные на подчиненного.

Если возникла необходимость кого-то покритиковать, не упускайте из виду правил конструктивной и этичной критики.

Периодически задумывайтесь о способах снятия уже накопленных подчиненными стрессов. Держите в поле зрения проблемы отдыха сотрудников, возможности их эмоциональной разрядки, развлечений и т.д.

Выполнение руководителями этих несложных в принципе рекомендаций может весьма существенно повлиять на уровень стрессов в коллективе.

Перечисленные выше рекомендации по предотвращению стрессов в рабочих группах поневоле носят достаточно общий характер. Конкретная же стрессовая ситуация всегда уникальна, поскольку не в последнюю очередь определяется индивидуальностью подверженного стрессам человека (его темпераментом, характером, стилем поведения и пр.). Кроме того, наша восприимчивость к стрессам на работе в немалой степени зависит от общего жизненного фона, то есть от того, насколько успешно мы умеем выходить из стрессовых ситуаций, порождаемых обще-социальными, семейными, возрастными и прочими факторами. В сущности, профессиональные стрессы - это всего лишь один из многих видов одолевающих нас стрессов. Он, конечно, имеет свою специфику. Но физиологическая природа стрессов одна и та же. Поэтому человек, закаленный в преодолении разных жизненных барьеров и неприятностей, очевидно должен успешнее других справляться и с профессиональными стрессовыми ситуациями.

Таким образом, один из ключей к успеху в преодолении служебных стрессов заключен в общей жизненной стратегии индивида, опирающейся на избранные базовые ценности и учитывающей особенности его личности.

**Заключение**

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

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

По результатам проведенного исследования можно сказать, что достигнута основная цель данной работы: выявлена и проанализирована степень межличностной совместимости и психологического климата коллектива.

1) Проведенная работа показала необходимость продолжения исследований в данной области.

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

**Список литературы**

.Андреева Г. М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 2006.

.Андреева Г. М., Донцов А. И. (Ред.) Межличностное восприятие в группе. - М.: МГУ, 1981.

.Андреева Г. М., Яноушек Я. (Ред.) Общение и оптимизация совместной деятельности. - М.: МГУ, 1987.

.Антипина Г.С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп. - Л .: ЛГУ, 1982.

.Афанасьева Т.А. Социально-психологический климат / ст. - М.: ИСИ МГУДТ, 2003.

.Багрецов С.А., Кулганов В.А., Горелов И.П. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива. - СПб.: ВИККА им. А.Ф. Можайского, 1996.

.Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. - М.: МГУ, 1982.

.Государев Н.А. Психодиагностика. Методология и методики исследования психологических типов / уч-к - М.: Ось, 2009.

.Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности / переизд. - М.: Просвящение, 1989.

.Донцов А. И. Психология коллектива. Методологические проблемы исследования. - М.: МГУ, 1984.

.Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности / переизд. - М.: Институт психологии РАН, 2005.

.Зебреева Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива. - М.: Юридическая психология № 3, 2007.

.Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. - М.: Владос, 2007.

.Корсинин Р., Аэрбах А. Психологическая энциклопедия / 2-е изд. - СПб.: Питер, 2006.

.Кричевский Р. Л. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии /Вопросы психологии № 5, 1979

.Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. - М.: МГУ, 1991.

.Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы / уч. пос. - М.: Аспект Пресс, 2001.

.Ломов Б.Ф. Психические процессы и общение / Методологические проблемы социальной психологии. - М.: Наука, 1975.

.Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы первичного коллектива / Эмоциональные потенциалы коллектива. - М.: Педагогика, 1988.

.Лютенс Ф. Организационное поведение. - М.: Инфа-М, 1999.

.Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. - М.: Знание, 1992.

.МайерсД. Социальная психология / перевод - СПб.: Питер, 1998.

.Московичи С. (ред.) Социальная психология / перевод - СПб.: Питер, 2007.

.Морено Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / переизд. - М.: Академический проект, 2000.

.Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение. - СПб.: Питер, 2000.

.Обозов Н. Н. Психология малых групп / Социальная психология // переизд. - СПб.: Питер, 2003.

.Обозов Н. Н, Обозова А. Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости / Вопросы психологии № 6, 1981.

.Паниотто В. И. Структура межличностных отношений / Киев, 1975.

.Петровский А. В. (ред.). Психологическая теория коллектива. - М.: Педагогика, 1979.

.Петровский А. В. Коллектив / Общая психология. - М.: Академия, 1986.

.Поддубный С. Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы / канд. дисс. - М., 2001.

.Райгородский Д.Я. Психодиагностика. Методики и тесты. - М.:

.Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. - М.: Просвещение, 1980.

.Фролов С.С. Социология организаций. - М.: Гардарики, 2001.

.Хекхаузен X. Мотивация и деятельность / 2-е изд. - СПб.: Питер, 1986.

**Приложения**

**Приложение 1**

**Методика диагностики направленности личности Б.Басса (ориентационная анкета)**

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности.

Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения, или же наименее соответствует реальности. Ответ "наиболее" получает 2 балла, "наименее" - 0, оставшийся невыбранным - 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно. С помощью методики выявляются следующие направленности:

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

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

. Направленность на дело (Д) - заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели. Инструкция: "Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает Вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся Вам равноценными. Тем не менее, мы просим Вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает Вашему мнению и более всего ценен для Вас. Букву, которой обозначен ответ, (А, Б, В) напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1-27) под рубрикой «БОЛЬШЕ ВСЕГО».

. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от Вашей точки зрения, наименее для Вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «МЕНЬШЕ ВСЕГО».

. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются. СТАРАЙТЕСЬ БЫТЬ МАКСИМАЛЬНО ПРАВДИВЫМ! Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для Вас. Время от времени контролируйте себя, правильно ли Вы записываете ответы, рядом с теми ли пунктами. В случае, если Вы обнаружите ошибку, исправьте ее, но так, чтобы направление было четко видно.

ТЕСТОВЫЙ МАТЕРИАЛ

. Наибольшее удовлетворение я получаю от: А. Одобрения моей работы; Б. Сознания того, что работа сделана хорошо; В. Сознание того, что меня окружают друзья.

. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть: А. Тренером, который разрабатывает тактику игры; Б. Известным игроком; В. Выбранным капитаном команды.

. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто: А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход; Б. Вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете; В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

. Мне нравится, когда люди: А. Радуются выполненной работе; Б. С удовольствием работают в коллективе; В. Стремятся выполнить свою работу лучше других.

. Я хотел бы, чтобы мои друзья: А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности; Б. Были верны и преданы мне; В. Были умными и интересными людьми.

. Лучшими друзьями я считаю тех: А. С кем складываются хорошие взаимоотношения; Б. На кого всегда можно положиться; В. Кто может многого достичь в жизни.

. Больше всего я не люблю: А. Когда у меня что-то не получается; Б. Когда портятся отношения с товарищами; В. Когда меня критикуют.

. По-моему, хуже всего, когда педагог: А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними; Б. Вызывает дух соперничества в коллективе; В. Недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

. В детстве мне больше всего нравилось: А. Проводить время с друзьями; Б. Ощущение выполненных дел; В. Когда меня за что-нибудь хвалили.

. Я хотел бы быть похожим на тех, кто: А. Добился успеха в жизни; Б. По-настоящему увлечен своим делом; В. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.

.В первую очередь школа должна: А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь; Б. Развивать прежде всего индивидуальные способности ученика; В. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его: А. Для общения с друзьями; Б. Для отдыха и развлечений; В. Для своих любимых дел и самообразования.

. Наибольших успехов я добиваюсь, когда: А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны; Б. У меня интересная работа; В. Мои усилия хорошо вознаграждаются.

. Я люблю когда: А. Другие люди меня ценят; Б. Испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы; В. Приятно провожу время с друзьями.

. Если бы обо мне решили написать в газете, мае бы хотелось чтобы: А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать; Б. Написали о моей деятельности; В. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

. Лучше всего я учусь, если преподаватель: А. Имеет ко мне индивидуальный подход; Б. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету; В. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.

. Для меня нет ничего хуже, чем: А. Оскорбление личного достоинства; Б. Неудача при выполнении важного дела; В. Потеря друзей.

. Больше всего я ценю: А. Успех; Б. Возможности хорошей совместной работы; В. Здравый практичный ум и смекалку.

. Я не люблю людей, которые: А. Считают себя хуже других; Б. Часто ссорятся и конфликтуют; В. Возражают против всего нового.

. Приятно, когда: А. Работаешь над важным для всех делом; Б. Имеешь много друзей; В. Вызываешь восхищение и всем нравишься.

. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть: А. Доступным; Б. Авторитетным; В. Требовательным.

. В свободное время я охотно прочитал бы книги: А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми; Б. О жизни знаменитых и интересных людей; В. О последних достижениях науки и техники.

. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть: А. Дирижером; Б. Композитором; В. Солистом.

. Мне бы хотелось: А. Придумать интересный конкурс; В. Победить в конкурсе; В. Организовать конкурс и руководить им.

. Для меня важнее всего знать: А. Что я хочу сделать; Б. Как достичь цели; В. Как организовать людей для достижения цели.

. Человек должен строиться к тому, чтобы: А. Другие были им довольны; Б. Прежде всего выполнить свою задачу; В. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.

. Лучше всего я отдыхаю в свободное время: А. В общении с друзьями; Б. Просматривая развлекательные фильмы; В. Занимаясь своим любимым делом.

Таблица. Ключ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п.п. | Д | №п.п. | Д |
| 1 | Б | 15 | А |
| 2 | А | 16 | Б |
| 3 | Б | 17 | Б |
| 4 | А | 18 | В |
| 5 | В | 19 | В |
| 6 | Б | 20 | А |
| 7 | А | 21 | В |
| 8 | В | 22 | В |
| 9 | Б | 23 | Б |
| 10 | Б | 24 | А |
| 11 | А | 25 | Б |
| 12 | В | 26 | Б |
| 13 | Б | 27 | В |
| 14 | Б |  |  |