МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ВЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Контрольная работа по психологии

Изучение сплоченности коллектива

Киров 2014

Содержание

сплоченность коллектив конфликтный

Введение

Глава 1. Анатомия конфликта и сплоченности. Подходы отечественных и зарубежных психологов в изучении конфликтности, сплоченности5

Глава 2. Методики, изучающие сплоченность коллектива

Глава 3. Исследование трудового коллектива на сплоченность

.1 Результаты исследования трудового коллектива

.2 Мероприятия по усилению сплоченности коллектива

Заключение

Список использованных источников

Приложение

Введение

В условиях рынка, где обостряются взаимоотношения партнеров, сталкиваются интересы сотен тысяч предпринимателей, когда у каждого человека масса проблем, многократно возрастает актуальность практических рекомендаций, как вести себя в предконфликтной ситуации и прежде всего - как не довести возникновение противоречия до тупика, как активизировать групповую сплоченность коллектива.

Возникающие на производстве противоречия могут привести к конфликтной ситуации, а, как известно, в конфликтующем коллективе значительно ниже производительность труда, так как люди не могут сосредоточиться на работе, их мысли заняты личными проблемами. Конфликтов больше, чем дискуссий, переговоров. Они представляют собой эскалацию каждодневного соперничества и противостояния в сфере принципиальных или эмоционально обусловленных столкновений, которые нарушают личностное и межличностное спокойствие. При отсутствии сплоченности, психологические барьеры, разделяющие членов коллектива, становятся на пути к достижению цели.

Необходимо, чтобы каждый научился понимать, оценивать ситуацию не только со своей позиции, но и с позиции коллег. В сплоченном коллективе, каждому его члену на первый план приходится ставить общественные цели, а не личные.

Руководителю необходимо обращать внимание на психологические проблемы коллектива, так как их наличие обязательно отразится на экономических показателях. Актуальность этой темы неоспорима и, выбирая эту тему, я хотела познакомиться с ней глубже и исследовать.

. Практическое использование теоретических знаний для решения практической задачи.

. На основании исследований определить, сплоченным или конфликтным является коллектив.

. Формирование рекомендаций навыков общения с персоналом предприятия в процессе проведения практической части работы.

Вопрос сплоченности коллектива и его влияния на эффективность работы фирмы крайне актуален в современной России.

Целью работы является рассмотрение понятия сплоченности коллектива, как важнейшей переменной формулы эффективности.

При написании данной работы использовались работы таких авторов как: Алашеев С.Ю., Баринов В.А., Верховин В.И, Довыдов К.Д., Кордонский М., Ланцберг В., Машков В.Н., Моргунов Е.Б., Непомнящий Е.Г., Темницкий А., Шостром Э. и др., а так же разные периодические издания.

Работа состоит из 3 глав, введения, заключения, библиографического списка и приложений.

Глава 1. Анатомия конфликта и сплоченности. Подходы отечественных и зарубежных психологов в изучении конфликтности, сплоченности

Конфликт - (от лат. conflictus - столкновение) столкновение противоположено направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п. [3].

Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъектов возможного конфликта и его объект. Однако, чтобы конфликт начал развиваться, необходим инцидент, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны. Если противоположная сторона отвечает тем же, конфликт из потенциального переходит в актуальный и далее может развиваться как прямой или опосредованный, конструктивный стабилизирующий или неконструктивный.

В качестве субъекта взаимодействия в конфликте может выступать как отдельное лицо (внутриличностный конфликт), а так и два или несколько лиц (межличностный конфликт). В зависимости от конфликтной ситуации выделяются межгрупповые, межорганизационные конфликты, классовые и межгосударственные конфликты. В особую группу выделяются межнациональные конфликты. Внутриличностные конфликты, как правило, бывают порождением амбивалентных стремлений субъекта. Конструктивный межличностный конфликт возникает тогда, когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитируя и унижая его в глазах окружающих. Обычно это вызывает яростное сопротивление другой стороны, диалог сопровождается взаимными оскорблениями, решение проблемы становится невозможным, разрушаются межличностные отношения. Конструктивный межличностный конфликт может быть лишь тогда, когда оппоненты не выходят за рамки деловых аргументов и отношений. При этом могут наблюдаться различные стратегии поведения [4].

Р.Блейк и Дж. Моутон выделяют соперничество, сопровождающиеся открытой борьбой за свои интересы; сотрудничество, направленное на поиск решения, удовлетворяющего интересы всех сторон; компромисс-урегулирование разногласий через взаимные уступки; избегание, заключающееся в стремлении выйти из конфликтной ситуации, не решая ее, не уступая своего, но и не настаивая на своем приспособление - тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами [12].

Развитие конфликта обычно идет в следующей последовательности:

а) постепенное усиление участников конфликта за счет введения все более активных сил, а также за счет накопления опыта борьбы;

б) увеличение количества проблемных ситуаций и углубление первичной проблемной ситуации;

в) повышение конфликтной активности участников, изменение характера конфликта в сторону его ужесточения, вовлечения в конфликт новых людей;

г) нарастание эмоциональной напряженности;

д) изменение отношения к проблемной ситуации и конфликта в целом.

Однородность и категоричность, желание «власть употребить», неумение выслушать - плохие помощники в конфликтных ситуациях. В исследованиях было выявлено, что продуктивность в решении конфликтных ситуаций падает, если участники фиксируются на упреках и обвинениях в адрес партнера, если уклоняются от ответственности за возникновение конфликтных отношений. Кому, как ни руководителю проявить инициативу в принятии этой ответственности. От руководителя требуется немалое мастерство для распознания подлинного конфликта, когда он скрывается, например, за некоторым другим, поверхностным. Возникшее столкновение может служить проявлением другого, обычно более серьезного, возможно, неосознаваемого конфликта.

Современная социальная психология выделяет в любом конфликте следующие основные элементы: стороны (участники) конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, а также исходы конфликтных действий. Рассмотрим эти элементы более подробно.

Стороны конфликта

Конфликты типа аспект (черта или совокупность черт) личности-аспект личности, личность-личность, личность-группа, группа-группа. В первом случае мы имеем дело с конфликтным столкновением отдельных особенностей личности и поведения людей; во-вторых - с их широкой конфронтацией по поводу своих потребностей, мотивов, целей, ценностей и установок; в третьем и четвертом - подобное второму случаю столкновение личности с группой или группы с группой.

Условия протекания конфликта.

Характер и осуществление любого разногласия существенно определяются той внешней средой, в которой протекает конфликт.

Мне кажется, ее характеристика еще явно недостаточно изучена социальной психологией, в связи с чем, укажу три важнейшие, на мой взгляд, совокупности условий протекания конфликта:

. Пространственно-временные (место осуществления противоречия и время, в течение которого оно должно разрешено).

. Социально-психологические (климат в конфликтующей группе, тип и уровень взаимодействия, степень конфронтации и состояние участников конфликта).

. Социальные (вовлеченность в противоречие интересов различных социальных групп: семейных, клановых, половых и т.п.).

Образы конфликтной ситуации.

Своеобразным опосредующим звеном между характеристиками участников конфликта и условиями его протекания, с одной стороны, и с конфликтным поведением - с другой, выступают образы конфликтной ситуации своеобразные идеальные карты, которые включают следующие элементы:

. Представление участников противоречия о себе (о своих потребностях, возможностях, целях, ценностей и т.п.).

. Их представления о противоположной стороне (о ее потребностях, возможностях, целях, ценностях и т.п.). [5].

Представления конфликтующих сторон о среде и условиях, в которых протекает конфликт.

Явственная необходимость анализа образов конфликтной ситуации определяется двумя важными обстоятельствами. Во-первых, именно образы, а не реальность противоречия сами по себе непосредственно определяют конфликтное поведение. Во-вторых, существует реальное и эффективное средство разрешения конфликта за счет изменения этих образов, которое осуществляется посредством внешнего воздействия на участников конфликта.

Возможные действия участников конфликта.

Этот важный элемент структуры противоречий мало разработан в социально-психологической теории. Но существуют три наиболее важных оснований для классификации конфликтных действий:

. Характер действий (наступательные, оборонительные, нейтральные).

. Степень активности в их осуществлении (активные - пассивные, инициирующие - ответные).

. Направленность этих действий (на оппонента, к третьим лицам, на самого себя).

Исходы конфликтных действий.

Ясно, что разрешение конфликта возможно как за счет изменения объективной конфликтной ситуации, так и за счет преобразования ее образов, наличествующих у оппонентов. Разрешение это может быть как частичным (когда исключаются конфликтные действия, но побуждение к конфликту остается) и полным (здесь конфликт устраняется и на уровне внешнего поведения, и на уровне внутренних побуждений). Возможны такие варианты его разрешения:

. Полное разрешение на объективном уровне за счет преобразования объективной конфликтной ситуации, например, пространственное или социальное разведение сторон или предоставление им дефицитных ресурсов, отсутствие которых и привело к противоречию.

. Частичное разрешение на объективном уровне за счет преобразования объективной конфликтной ситуации в направлении создания незаинтересованности в конфликтных действиях.

. Полное разрешение на субъективном уровне за счет кардинального изменения образов конфликтной ситуации.

. Частичное разрешение на субъективном уровне за счет ограниченного, но достаточного для временного прекращения противоречия изменения образов конфликтной ситуации [14].

Таковы в представлениях социальных психологов структурные и динамические характеристики конфликтов. Однако описанный выше порядок развития противоречия не следует считать непреложным: так, например, разрешение конфликта может наступить сразу же за его восприятием. Следует учитывать также и возможности перехода конфликта из одной формы в другую: например, внутренние противоречия могут перейти во внешние и, наоборот, в случае частичного разрешения противоречия внешне пересеченный конфликт может стать внутренним. Точно также ложный конфликт может превратиться в подлинный, а подлинный - в ложный, когда уже после устранения противоречия стороны "по привычке" конфликтуют друг с другом (иногда на протяжении многих лет!).

Существуют некоторые точки зрения зарубежных психологов на поведение людей в различных ситуациях, в частности, конфликтных.

ДЕЙЛ КАРНЕГИ в своей книге «Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей» рассматривает поведение людей с точки зрения бихевиоризма. Бихевиоризм (от англ. behaviour - поведение) - направление в американской психологии ХХ в., отрицающее сознание как предмет научного исследования и сводящее психику к различным формам поведения, понятого как совокупность реакций организма на стимулы внешней среды [6].

ЭВЕРЕТТ ШАСТРОМ, автор книги «Анти-Карнеги», рассматривает человека, как манипулятор, кем бы он ни был - продавцом ли автомобилей, уговаривающим нас совершить покупку; отцом ли 15-тнего сына, уверенным в том, что он, и только он, знает, какую карьеру следует делать сыну. Манипуляторы - легион. В каждом из нас живет манипулятор, который бесконечно применяет всяческие фальшивые трюки с тем, чтобы добиться для себя того или иного блага. Современный человек пробирается по жизни ощупью, используя целый арсенал слепых масок и уклончивых заявления, и понятия не имеет о том, как богат и красочен реальный мир. Поскольку каждый человек до некоторой степени является манипулятором, современная гуманистическая психология предполагает, что из всех манипуляций мы можем развить положительный потенциал, который называют «самоактуализирование». Актуализатор - это противоположность манипулятору. Актуализаторов в чисто виде не бывает, но чем естественней человек, тем более искренни его чувства, тем ближе он к идеалу. Таким образом, каждый из нас частично манипулятор, частично актуализатор [19].

Интересна и точка зрения ДЖИНИ ГРЕХЕМ СКОТТ, автора книги «Конфликты и пути их преодоления». Ключ легкого преодоления конфликтов состоит в том, чтобы взглянуть на конфликт, как на задачу, которая должна быть решена: в первую очередь определить причину конфликта, а затем применить соответствующую технику решения конфликтных проблем. Каждый человек способен действовать решительно для преодоления конфликтов. В то же время, он может прибегнуть к помощи постороннего советчика для оценки ситуации и поиска путей разрешения конфликтов [17].

Преимущество постороннего человека состоит в том, что он не участвует в конфликтной ситуации, он не скован эмоциями, которые могут быть препятствием на пути к разрешению конфликта. Решение можно найти в самом конфликте; если бы мы были способны мысленно отстранить себя от ситуации настолько, чтобы иметь возможность правильно оценить ее.

Отечественная философская энциклопедия определяет конфликт как предельный случай обострения противоречий.

К.К.ПЛАТОНОВ и В.Г.КАЗАКОВ определяют конфликт как осознанное противоречие между обобщающими личностями при наличии попыток их разрешения на фоне эмоциональных отношений. А.А.ЕРШОВ понимает под конфликтом действие противоположных, несовместимых в данной ситуации тенденций, мотивов, интересов, типов поведения. По мнению Н.В.ГРИШИНОЙ, конфликты можно рассматривать как реакцию людей на препятствия к достижению разного рода целей совместной деятельности, на поведение других, не соответствующее ожиданиям, а также как реакцию на почве несовместимости характеров, несходства культурных основ и потребностей. Д.П.КАЙДАЛОВ и Е.И.СУИМЕНКО конфликтом называют столкновение интересов, взглядов, установок, стремлений личности.

На основании изложенных взглядов и убеждений, я могу сделать следующий вывод: конфликты существовали и будут существовать, они неотъемлемая часть человеческих взаимоотношений, и нельзя говорить о том, что конфликты бесполезны. Они нормальное явление в нашей жизни. Возникают они из-за различий между людьми, из-за того, что поступки, представления, чувства у каждого из нас не одни и те же и порой приходят в столкновение друг с другом.

И мне кажется, что задача состоит не в том, чтобы уйти от конфликта, который потенциально возможен во всех общественных отношениях, а в распознавании конфликта и контроле над ним с целью получения наилучшего итога.

Изучив различную литературу и подытожив все выше сказанное, можно прийти к некой обобщающей схеме, систематизирующей способы реагирования на конфликтные ситуации.

Аналитический обзор сплоченности.

Начало систематического изучения групповой сплоченности относится к концу 40-х гг., когда под руководством Л. Фестингера были выполнены первые специальные исследования. Л. Фестингеру принадлежит наиболее распространенное и употребляемое определение групповой сплоченности как «результирующий всех сил, действующих на членов группы с тем, чтобы удержать их в ней» [17].

Западные авторы механизмом образования группы считают те силы, которые обеспечивают постоянство удовлетворения человека от пребывания в группе. Само же удовлетворение возможно при условии, если субъективная ценность получаемых человеком выигрышей превосходит субъективную значимость затрачиваемых усилий. Значит, группа удовлетворяет индивида только в том случае, если она обеспечивает превосходство выигрышей над проигрышами, причем больше, чем какая-либо другая. Силы сплочения группы имеют две образующих (считает А.И.Донцов): во-первых, степень привлекательности собственной группы, во-вторых, сила притяжения других доступных групп. Группу можно определить как совокупность индивидов, связанных так, что каждый расценивает преимущества от объединения как большее, чем можно получить во вне. Из этого необходимо заключить, что любая группа изначально сплочена.

Что оставляет этот коллектив сплоченным на протяжении какого-то промежутка времени? Что характеризует сплоченный коллектив? Психологическое единство в группе возникает на основании общности человеческих ценностей, близости представлений членов коллектива о том, какое трудовое поведение приемлемо, а какое порицается, каковы должны быть отношения в группе, стиль и методы работы и о других важных сторонах ее жизнедеятельности.

Эта согласованность касается не только взаимных мнений людей, но и их отношений, на значимые для коллектива и его членов события делового или личного характера. То, что у одних вызывает бурную реакцию не должно другим восприниматься равнодушно, иначе это неизбежно вызовет взаимное непонимание.

Другим необходимым компонентом сплоченности является согласованность взаимных действий людей, их поведения, но уже не в рамках конкретного труда и трудовых действий, а на фоне разнообразного взаимодействия. Особенно ярко эта сторона сплоченности коллектива проявляется в его организованности - способности к самоорганизации, слаженности, согласованному преодолению возникающих сложных ситуаций, присущих моментов во взаимодействии, иначе говоря, к совместной эффективной деятельности и к совместному решению проблем.

При определенной настроенности членов коллектива на восприятие друг друга, нельзя обойти вопрос, как она поддерживается во времени и от чего зависит ее постоянство. В попытках решить его, исследователи поставили цель, - найти средства измерить наличный уровень групповой сплоченности и определить, каким способом его можно повысить.

Сплоченность коллектива, как считает ряд авторов при описании его психологических характеристик, называют ведущей коллективистской направленностью.

Сплоченность коллектива определяется А.А. Гусалиновой как идейное, нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство его членов, развивающееся на основе такой объективной характеристики, как организационное единство.

В.А.Богданов и В.Е.Семенов рассматривают сплоченность, как существенный и характерологический признак первичного коллектива, при этом экспериментальные способы обнаружения феномена сплоченности связывают с анализом системы коммуникаций и взаимодействий в коллективе [2].

В.В. Шпалинский считает, что при использовании традиционных методических процедур представления о сплоченности как коммуникативном объединении людей более или менее адекватно отражает реальный феномен диффузных групп, но оказывается совершенно непродуктивным, когда они превращаются в методологическую основу исследования коллектива, объединенного в первую очередь целями, задачами и принципами совместной общественно-полезной деятельности. Авторам ставится задача поиска более информативных параметров групповой сплоченности, которые включали бы в себя не только эмоционально-психологические, но прежде всего содержательные социально-психологические характеристики.

В качестве характеристик сплоченности А.В.Петровский, исходя из концепции деятельностного опосредования групповой активности, предложил выделить ценностно-ориентационное единство, коллективистскую идентификацию и самоопределение [7].

Была выдвинута гипотеза, что в общностях, объединяющих людей на основе совместной, общественно значимой деятельности, взаимоотношения опосредствуются ее содержанием и ценностями. Эта особенность межличностных отношений обнаруживает себя в том, что член коллектива избирательно относится к любым влияниям, принимая одни и отвергая другие, в зависимости от опосредствующих факторов - убеждений, принципов, идеалов, целей совместной деятельности. При этом, как подчеркивает А.В.Петровский, феномены ценностно-ориентационного единства, коллективистского самоопределения и идентификации детерминируют важнейшие социально-психологические характеристики живого социального организма коллектива.

Исследование феномена групповой активности позволило Р.С. Немову выделить в качестве одной из основных характеристик группы ее сплоченность. При этом сплоченность коллектива определяется как сходство представления участников об ожиданиях и нормах, о требованиях и моральном долге. Отличается, что чем выше единство мнений членов коллектива по тем или иным вопросам, от которых на практике зависит проявление сверхнормативной активности, тем большей активности следует ожидать от членов данного коллектива. Под сверхнормативной активностью Р.С. Немов понимает высший критерий эффективности общественно полезной деятельности коллектива. Сверхнормативная активность выражается в соответствии поведения и результатов деятельности коллектива [13].

Теория деятельностного опосредования межличностных отношений в коллективе, предложенная А.В.Петровским, и вытекающий из нее стратометрический принцип иерархизации подсистем межличностных отношений в коллективе позволили по новому подойти к характеристике сущности социально-психологических явления в коллективе и их экспериментальному изучению.

Взаимоотношения в коллективе, согласно этой теории, образуют три качественно своеобразных уровня или страты. Первую, основную страту коллектива составляют отношения к содержанию совместной деятельности, прежде всего отношения мотивационного плана. Они образуют ядро социальной психологии коллектива, складываются в процессе совместной деятельности и выступают в качестве предпосылки для формирования отношений 2-х других страт, второй и третьей. Вторая психологическая страта коллектива включает межличностные связи, опосредованные содержанием деятельности. Среди них выделены и изучены коллективистическое самоопределение, сплоченность, понимаемая как ценностно-ориентационное единство, действенная групповая эмоциональная идентификация, референтность и ряд других феноменов. В отличие от первого, предметно-мотивационного слоя, они составляют собственно межличностные связи, причем связи особого рода. Их специфика состоит в генетической и функциональной опосредованности содержанием групповой деятельности. Межличностные связи второго слоя возникают и развиваются как и отношения первого слоя, на базе совместной деятельности и вне ее сформироваться не смогут. В развитом коллективе отношения второго слоя доминируют над межличностными связями третьего, поверхностного слоя. Непосредственные межличностные связи составляют третий слой интрагрупповой активности. Они складываются вне и независимо от совместной деятельности участников коллектива на основе известных механизмов межличностного восприятия: «эффекта мола», «имплицитной теории личности» и т.п. Образующие поверхностный, неспецифический слой коллектива, эти отношения позволяют видеть в нем признаки происхождения от случайной, диффузной группы. Отношения этого слоя в отличие от феноменов второго слоя могут быть экспериментально выявлены практически в любой группе, и даже в случайной.

Силы сплоченности

. Взаимодействие и взаимозависимость.

Взаимозависимость и взаимодействия являются отправной точкой групповой динамики.

Групповая динамика - это процесс, посредством которого взаимодействие между индивидами уменьшает их напряжение или приводит к взаимному удовлетворению.

. Фиксация и преследование общих целей.

Например: три молодых человека хотят жениться на одной и той же девушке. Их цели одинаковы, но это не общая цель, это не цель группы.

Возьмем другой пример. Три молодых человека строят стенд для благотворительного базара. У каждого из них мотивы для участия:

один - сын председателя и хочет доставить удовольствие отцу;

другой хочет показать себя;

третий пытается познакомиться с девушкой, которая будет работать здесь продавщицей.

Их сотрудничество в сооружении стенда позволяет каждому из них достичь личных целей. Поэтому каждый заинтересован в его сооружении. Им выгодно быть вместе, пока это удовлетворяет цель - построить стенд.

Так, если взять трудовой коллектив. Основная цель каждого - получение прибыли (заработная плата), следовательно, их общая цель, складывается из индивидуальных целей каждого - выполнить работу. Коллектив будет более сплочен, если результат каждого будет зависеть от качественной работы коллег.

Сплоченным коллектив становится еще и по мере вовлечения индивида в группу. Индивид вовлекается в нее в той мере, в какой данная группа удовлетворяет его собственные потребности.

В каждом коллективе есть, по крайней мере, один лидер. Экспериментаторы почти единодушно различают в группе три типа действий, которые приводят к выделению роли лидеров:

предложить группе какую-либо цель («Можно было бы сделать это!»);

сформулировать решение или поставить перед группой цель («Сделаем это!»);

поддерживать стремление группы к достижению цели («Было решено сделать это!»).

. Групповые нормы.

Появление норм объясняется несколькими аспектами жизни группы:

Преследование общих целей, каких не важно, стремление к осуществлению целей способствуют развитию факторов принуждения, которые становятся тем сильнее, чем больше ощущается необходимость в единообразии поведения как средства достижения цели; чем больше отдельные индивиды зависят от всей группы в достижении своих личных целей (степень взаимозависимости).

Стремление к сохранению стабильности группы усиливает необходимость единообразного поведения и соблюдения норм.

Общие представления, возникающие в результате жизни в группе. Принадлежность к группе влияет на то, как член группы представляет себе некоторые ситуации или отдает предпочтение определенным общим ценностям. Существует групповая избирательность восприятия.

Именно под влиянием таких представлений поведения человека, принадлежащего определенной группе, приобретает единообразие.

Подражание другим членам.

В этой мере, в какой данная группа привлекательна для данного индивида, он старается подражать другим. Это подражание поддерживается потребностью в принадлежности к группе и потребности (подражание сильнее, если группа привлекательна для индивида) [11].

Страх перед санкциями имеет тот же характер. Чем сильнее привлекательность группы, тем больше страх перед санкциями.

Глава 2. Методики, изучающие сплоченность коллектива

Для исследования сплоченности нашего коллектива мы выбрали следующие методики: методика определение индекса групповой сплоченности Сишора, методика определения опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева), методика определения стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко).

Методика определение индекса групповой сплоченности Сишора

Назначение и инструкция. Групповая сплоченность - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, - можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов.

Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый.

Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма +19 баллов, минимальная -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Тестовый материал представлен в Приложении 1.

Интерпретация результатов:

Уровни групповой сплоченности

баллов и выше - высокая;

- 15 балла - выше средней;

- 11 - средняя;

- 7 - ниже средней;

и ниже - низкая.

Методика определения опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Данная методика предназначена для изучения групповой сплоченности, опосредованной целями и задачами совместной деятельности. В качестве стимульного материала взяты деловые, моральные и эмоциональные качества (3\*7), отражающие ценностные ориентации молодежных групп.

Инструкция к тесту: Выберите из предложенного списка 5 качеств, которые вы считаете наиболее важными для человека как члена коллектива.

Тестовый материал представлен в Приложении 2.

Условные обозначения:

Д - деловые качества;

М - моральные качества;

Э - эмоциональные качества.

До эксперимента и в ходе него никакие разъяснения о задачах и содержании исследования испытуемым не сообщаются.

На основе полученных результатов намечаются меры по психологической коррекции того или иного коллектива.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитывается общее количество выбранных качеств умножением числа испытуемых на 5.

Вычисляется процент выборов, приходящихся на эмоциональные, деловые и моральные качества (Д, М, Э).

балла - групповая сплоченность высокая и если Д >= 55% или Д+М >= 60%.

балла - групповая сплоченность средняя и если М < 55%.

В остальных случаях групповая сплоченность низкая, т. е. 35% < М < 55%

Методика определения стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)

Данная методика предназначена не столько для определения общеизвестных стилей взаимодействия и руководства, сколько для определения уровня активности-пассивности в межличностном взаимодействии.

Инструкция к тесту: Внимательно прочтите каждое утверждение и оцените по пятибалльной системе частоту проявления того или иного действия в вашем обычном взаимодействии с другими людьми. Часто (5, 4 или 3 балла) или Редко (2 или 1 балл).

Тестовый материал представлен в приложении 3.

Обработка и интерпретация результатов теста:

Действия 1, 5, 9, 13, 17 указывают на приверженность к директивному стилю.

Действия 3, 7, 11, 15, 19 свидетельствуют о выраженности коллегиального стиля.

Действия 4, 8, 12, 16, 20 являются индикаторами невмешательства в действия других людей.

Действия 2, 6, 10, 14, 18 дают основание судить о приверженности к деловому стилю.

В каждой группе максимально можно набрать 25 баллов.

и более баллов свидетельствуют о том, что опрашиваемый является приверженцем стиля 1, 2, 3 или 4.

Если в какой-то группе набрано 12-14 баллов, значит, опрашиваемый склонен иногда проявлять данный стиль взаимодействия.

Общий показатель (по всему опроснику) в 70-80 баллов указывает на устремленность к взаимодействию с людьми.

Показатель в 30 - 40 баллов характеризует пассивность личности в групповой деятельности. Желательно сопоставить самооценочные характеристики с оценками подчиненных и коллег. Именно на основе такого сравнения возможна сознательная коррекция своего индивидуального стиля деятельности.

Глава 3. Исследование трудового коллектива на сплоченность

.1 Результаты исследования трудового коллектива

Нами была изучена сплоченность коллектива на примере ЗАО «Тандер» (магазин «Магнит») города Кирова. Было исследовано 10 человек. Среди них были проведены вышеописанные методики и получены результаты по каждой их них.

Методика определение индекса групповой сплоченности Сишора

По данной методике нами было протестировано 10 человек. Результаты исследования представлены в таблице 1.

сплоченность коллектив конфликт

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер испытуемого | Номер вопроса | | | | | Сумма баллов |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | -1 | 8 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | -1 | 9 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | -1 | 8 |
| 8 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 9 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 14 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 |
|  |  |  |  |  |  | 120 |

Наглядно результаты исследования можно представить на рис. 1.



Рис. 1. Результаты проведения методики изучения групповой сплоченности коллектива

Средняя сумма баллов составляет: 120/10 = 12 баллов

Уровень групповой сплоченности равен 12 баллам, что означает, что в исследуемом коллективе уровень групповой сплоченности выше среднего.

Методика определения опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Результаты проведения данной методики среди 10 работников представлены в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер качества | Номер работника | | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 11 Д | 15 Д | 8 Э | 7 Д | 4 Э | 11 Д | 10 Д | 13 М | 1 Д | 11 Д |
| 2 | 13 М | 10 Д | 11 Д | 13 М | 1 Д | 15 Д | 8 Э | 15 Д | 15 Д | 17 Э |
| 3 | 15 Д | 8 Э | 14 Д | 15 Д | 11 Д | 14 Д | 15 Д | 4 Э | 11 Д | 8 Э |
| 4 | 9 М | 11 Д | 1 Д | 10 Д | 17 Э | 9 М | 20 Д | 11 Д | 7 Д | 10 Д |
| 5 | 21 М | 1 Д | 15 Д | 11 Д | 15 Д | 4 Э | 7 Д | 1 Д | 21 М | 15 Д |

Общее количество выбранных качеств: 510 = 50

Д = 34 (68%)

М = 7 (14%)

Э = 9 (18%)

Данному коллективу можно поставить 3 балла - групповая сплоченность высокая, т.к. Д > 55%.

Методика определения стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)

Результаты проведения данной методики среди 10 членов трудового коллектива представлены в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номера вопросов | Номер работника | | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| Сумма: 1,5,9,13,17 | 10 | 10 | 10 | 11 | 13 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 |
| Сумма: 3,7,11,15,19 | 20 | 21 | 23 | 22 | 20 | 22 | 19 | 24 | 20 | 19 |
| Сумма: 4,8,12,16,20 | 20 | 18 | 20 | 18 | 16 | 17 | 17 | 18 | 19 | 16 |
| Сумма: 2,6,10,14,18 | 21 | 21 | 18 | 22 | 21 | 20 | 20 | 19 | 21 | 19 |
| Общая сумма баллов | 71 | 70 | 71 | 73 | 70 | 69 | 66 | 71 | 70 | 63 |

Действия 1, 5, 9, 13, 17 указывают на приверженность к директивному стилю. Среди наших опрошенных нет ни одного работника, у которого бы была приверженность к этому стилю.

Действия 3, 7, 11, 15, 19 свидетельствуют о выраженности коллегиального стиля. В нашем коллективе 3 человека (30 %) имеют приверженность к данному стилю.

Действия 4, 8, 12, 16, 20 являются индикаторами невмешательства в действия других людей. Среди наших опрошенных нет ни одного работника, у которого бы была приверженность к этому стилю.

Действия 2, 6, 10, 14, 18 дают основание судить о приверженности к деловому стилю. В нашем коллективе 4 человека (40 %) имеют приверженность в данному стилю.

А также, 3 человека (30%) имеют одинаковую приверженность к коллегиальному и деловому стилю и 1 человек (10%) склонен иногда проявлять директивный стиль взаимодействия.

Общий показатель (по всему опроснику) в 70-80 баллов указывает на устремленность к взаимодействию с людьми. В нашем коллективе таких 7 человек (70%).

Показатель в 30 - 40 баллов характеризует пассивность личности в групповой деятельности. В нашем коллективе таких 3 человека (30%).

Таким образом, наше исследование показало, что групповая сплоченность исследуемого коллектива находится на довольно высоком уровне. Но для трудовых коллективов, чья групповая сплоченность имеет не такие высокие показатели как в нашем, мы приводим рекомендации по ее усилению.

.2 Мероприятия по усилению сплоченности коллектива

Групповую сплоченность определяют как меру единства поведения членов малой группы в условиях свободного выбора их действий. Это единство не следует отождествлять с его единообразием. Под единством понимается направленность, ориентированность действий членов группы на достижение групповых целей.

Ю.Е. Дуберман выделяет три стадии процесса сплочения:

ориентировка индивидов;

адаптация к групповым нормам;

единство реального поведения.

В.В. Шпалинский считает основным показателем сплоченности ценностно-ориентационное единство, которое определяется через совпадение мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам (лицам, явлениям, событиям), наиболее значимым для группы в целом.

В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях - чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;

) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов - чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, т.е. тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а, следовательно, и сплоченность.

Таким образом, можно выявить как объективные, так и субъективные факторы групповой сплоченности. Работа по усилению сплоченности трудового коллектива ведется в указанных направлениях. С одной стороны, руководитель добивается однозначного толкования задач организации, а с другой стороны, санкционирует проведение неформальных мероприятий, направленных на развитие личностных контактов между сотрудниками. Все это происходит на фоне оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Вот несколько советов для сохранения партнёрских отношений:

Ищите тех, кто может усилить ваши слабые стороны. Дайте этому человеку испытательный срок, чтобы убедится, что вы сможете работать совместно.

Определитесь, кто, что вносит в развитие предприятия. Что-то вносить должен каждый участник предприятия. Любое вложение важно, оно может стать решающим для успеха дела.

Регулярно обсуждайте состояние дел, проблемы, способы их решения и планы. Таким образом, вы сумеете избежать захвата власти кем-то одним и взаимного непонимания.

Будьте честны и безжалостны друг к другу. Не принимайте решений сгоряча, под влиянием эмоций.

Создайте бизнес-план.

Обсудите возможность увольнения того участника, который не выполняет свою часть работы, не хочет или не может участвовать в предприятии. Проблемы обязательно возникнут. Кто-то может жениться, переехать, найти другую работу. Будьте к этому готовы заранее. Весь проект не должен из-за этого рухнуть.

Помните, что вы имеете дело с друзьями. Не забывайте об основной цели вашего предприятия. В текучке повседневных дел помните о глобальных перспективах <http://msk.treko.ru/show\_dict\_333>.

Заключение

Сплоченность коллектива - это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и др., а также в единстве практической деятельности.

На состояние сплоченности коллектива в трудовом коллективе оказывает влияние общая обстановка в обществе, характер общественных отношений. Также оказывают влияние особенности данной сферы трудовой деятельности, особенности реализуемых в ней управленческих процессов, особенности связей с другими трудовыми коллективами и т.п. Другую важную группу факторов, формирующих сплоченность коллектива, представляют собой групповые явления и процессы, происходящие в трудовом коллективе.

К таким факторам относится характер официальных организационных связей между членами трудового коллектива, закрепленный в формальной структуре данного подразделения. Большое влияние на сплоченность коллектива оказывает его неофициальная организационная структура. Неформальные контакты на работе и вне ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют более комфортный климат, чем недоброжелательные отношения, выражающиеся в ссорах и конфликтах.

Коммуникации занимают важнейшее место в жизни организации и оказывают огромное влияние на индивидов и групп.

Отсюда образуется двусторонний коммуникативный процесс, который представляет собой способ, посредством которого сообщение отправителя достигает получателя. Данный процесс вне зависимости от того, разговаривают ли собеседники, обмениваются ли люди жестами или общаются по электронной почте, всегда включает в себя восемь шагов: рождение идеи, кодирование, передача, получение, декодирование сообщения, принятие сообщения, использование информации, обеспечение обратной связи.

В результате можно отметить, что эффективное управление не возможно без коллективной сплоченности. Повышение показателей деятельности организации и уровня удовлетворенности работников трудом, формированию чувства сопричастности к работе компании, обеспечивают реализацию всех основных функций управления - планирования, организации, руководства и контроля.

При подготовке и написании работы, я почерпнула много ценного материала по теории конфликтов у замечательных авторов.

Применяя такие методики, можно дать не только количественный анализ, но и качественный анализ деятельности конфликтующих сторон.

Что касается самой проблемы сплоченности, то, эта не простая теоретически проблема, на практике становится сложной.

Хотелось бы порекомендовать всем членам коллектива, найти для себя какие-то способы отдыха от работы, наиболее эффективные для них.

В процессе написания работы я почерпнула необходимые мне знания по конфликтности и групповой сплоченности коллектива. Я не сомневаюсь, что почерпнутые знания пригодятся мне в дальнейшей деятельности.

Список использованных источников

Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессах производства. - М., 2006.

Баринов В. А., Голобокова Г. М., Психология группы. - М., 2010.

Верховин В.И. Содержание, структура и функции трудового поведения. - М., 2011.

Довыдов К.Д. Психологические особенности сплоченности коллектива // Кадры, № 4, 2005.

Донцов А.И. Психология коллектива. - М., 2012.

Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей. - К.: Наукова думка, 2013.

Карякин А.М. Командная работа. Основы теории и практики. - М., 2005.

Климов И.А. Профессиональная идентичность и групповые интересы как факторы солидарного действия: построение гипотезы. - М., 2003.

Кордонский М., Ланцберг В., Технология группы. - М., 2004.

Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие 4-ое издание. - СПБ: Издательство Михайлова В.А., 2012.

Моргунов Е.Б. Конспекты по психологии. Личность и организация. - М., 2007.

Морозовский Р., Принципы формирования команд. - М., 2010.

Немов Р.С., Шестаков А.Г. Сплоченность как фактор групповой эффективности // Вопросы психологии, № 3, 1999.

Непомнящий Е.Г. Экономика и управление предприятием: Конспект лекций. - М., 2011.

Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение / Перевод с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского - СПб.: Питер, 2007.

Робер М.А., Тимман М.С. Психология индивида и группы. - М., 2011.

Темницкий А. Л. Исследование групповой сплоченности. - М., 2012.

Шевяков А.Ю. Психология на службе управления. - Саратов, 2009.

Шостром Э. Анти-Карнеги или человек манипулятор. - М.: «Дубль-В», 2003.

Приложение 1

Методика определение индекса групповой сплоченности Сишора. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)

. Участвую в большинстве видов деятельности (4)

. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)

. Не чувствую, что являюсь членом группы (2)

. Живу и существую отдельно от нее (-1)

. Не знаю, затрудняюсь ответить (1) . Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

. Да, очень хотел бы перейти (-1)

. Скорее перешел бы, чем остался (2)

. Не вижу никакой разницы (3)

. Скорее всего остался бы в своей группе (4)

. Очень хотел бы остаться в своей группе (5)

. Не знаю, трудно сказать (1) . Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

. Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

. Хуже, чем в большинстве коллективов (-1)

. Не знаю, трудно сказать (1) . Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

. Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

. Хуже, чем в большинстве коллективов (-1)

. Не знаю. (1) . Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

. Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

. Хуже, чем в большинстве коллективов (-1)

. Не знаю (1)

Приложение 2

Тестовый материал к методике определения опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Трудолюбие Д

Дружелюбие М

Принципиальность М

Сдержанность Э

Веселость Э

Справедливость М

Аккуратность Д

Общительность Э

Честность М

Активность Д

Исполнительность Д

Искренность Э

Порядочность М

Настойчивость Д

Организованность Д

Обаяние Э

Отзывчивость Э

Правдивость М

Приветливость Э

Деловитость Д

Скромность М

Приложение 3

Тестовый материал к методике определения стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)

Указываю людям, что надо делать.

Выслушиваю мнение других людей.

Даю возможность другим участвовать в принятии решения.

Даю возможность другим действовать самостоятельно.

Настойчиво объясняю, как надо что-либо делать.

Обучаю людей тому, как надо работать.

Советуюсь с другими.

Не мешаю другим работать.

Указываю, когда надо делать работу.

Учитываю успехи других.

Поддерживаю инициативу.

Не вмешиваюсь в процесс определения целей деятельности другими.

Показываю, как надо работать.

Иногда даю возможность другим принимать участие в обдумывании проблемы.

Внимательно выслушиваю собеседников.

Если вмешиваюсь в дела других, то по-деловому.

Мнение других не разделяю.

Прилагаю усилия к тому, чтобы уладить разногласия.

Стараюсь улаживать разногласия.

Считаю, что каждый должен применять свой талант как может.