В случае неполадок обращайтесь на support@vsetesti.ru.

## [Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)](http://vsetesti.ru/109/)

Шкалы: психологический климат

Темы: [группа](http://vsetesti.ru/tag/%d0%b3%d1%80%d1%83%d0%bf%d0%bf%d0%b0/)

Тестируем: [отношения внутри группы](http://vsetesti.ru/tag/otnosheniya-vnutri-gruppyi/) · Возраст: [взрослым](http://vsetesti.ru/tag/%d0%b2%d0%b7%d1%80%d0%be%d1%81%d0%bb%d1%8b%d0%bc/), [школьникам](http://vsetesti.ru/tag/%d1%88%d0%ba%d0%be%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b8%d0%ba%d0%b0%d0%bc/)   
Тип теста: [вербальный](http://vsetesti.ru/tag/verbalnyiy/), [психосемантика](http://vsetesti.ru/tag/psihosemantika/) · Вопросов: 10   
Комментарии: [31](http://vsetesti.ru/109/" \o "Читать комментарии) · [написать](http://vsetesti.ru/109/" \o "Написать комментарий)

##### Назначение теста

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

##### Инструкция к тесту

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

##### Тестовый материал

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

##### Обработка и анализ результатов теста

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

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

##### Источники

* Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. C.190-191

Диагностический опросник социально-психологического климата группы

Социально-психологический климат – наиболее целостная психологическая характеристика группы, которая связана с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений и 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. Особенности отражения членами группы этих объектов (явлений и процессов) и выступают в качестве эмпирических показателей психологического климата.

Оптимизация психологического климата является важным резервом повышения эффективности групповой деятельности. Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата необходимо диагностировать его уровень развития и особенности, а также выявить те факторы, которые в данной группе могут быть использованы для коррекции и развития психологического климата. В целом можно выделить следующие основные факторы формирования психологического климата: 1) характер производственных отношений того общества, составной частью которого является данная группа, 2) содержание, организация и условия трудовой деятельности, 3) особенности работы органов управления и самоуправления организации, 4) характер руководства, 5) степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы, 6) социально-демографические и психологические особенности членов группы, 7) численность группы и др.

Данная методика позволяет определить уровень развития психологического климата группы относительно других групп в рамках одной организации, дать общую оценку психологического климата, а также выявить те факторы его формирования, которые могут быть использованы для коррекции и совершенствования психологического климата данной группы. Опросник разработан для изучения психологического климата в трудовом коллективе. После незначительных изменений ряда вопросов он может быть использован в учебных, спортивных и других группах.

Опросник предлагается для заполнения участникам той группы, в которой необходимо диагностировать социально-психологический климат. Каждый член группы заполняет анкету индивидуально.

**Опросник**

**Инструкция:** Уважаемый товарищ! Просим вас выразить ваше мнение по ряду вопросов, связанных с вашей работой и коллективом, в котором вы трудитесь.

Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него и поставьте крестик против того ответа, который соответствует вашему мнению. Заполняйте анкету самостоятельно.

1. Нравиться ли Вам Ваша работа?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| очень нравится | пожалуй, нравится | pабота мне безразлична | пожалуй, не нравится | очень не нравится |
|  |  |  |  |  |

1. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| да | нет | не знаю |
|  |  |  |

1. Оцените, пожалуйста, по 5-бальной шкале степень развития перечисленных ниже качеств у Вашего непосредственного руководителя: 5 – качество развито очень сильно, 1 – качество совсем не развито.

|  |  |
| --- | --- |
| качество | оценка |
| Трудолюбие Общественная активность Профессиональные знания Забота о людях Требовательность Отзывчивость Общительность Способность разбираться в людях Справедливость Доброжелательность |  |

1. Кто из членов вашего коллектива пользуется наибольшим уважением у товарищей? Назовите одну или две фамилии: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .
2. Предположим, что по каким-либо причинам вы временно не работаете, вернулись бы Вы на свое нынешнее место работы?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| да | нет | не знаю |
|  |  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди |  |
| В нашем коллективе есть всякие люди |  |
| Большинство членов нашего коллектива – люди малоприятные |  |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| нет, конечно | скорее нет, чем да | не знаю, не задумывался над этим | скорее да, чем нет | да, конечно |
|  |  |  |  |  |

1. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместили бы свой коллектив?

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

1. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов коллектива?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| качества | да | пожалуй да | не знаю не задумывался над этим | пожалуй нет | нет |
| а. Деловые качества большинства членов коллектива |  |  |  |  |  |
| б. Личностные качества большинства членов коллектива |  |  |  |  |  |

1. Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

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

1. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| нет, не мог бы | не могу сказать не задумывался | да, мог бы |
|  |  |  |

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

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| да, конечно | скорее да, чем нет | затрудняюсь ответить | скорее нет, чем да | нет, конечно |
|  |  |  |  |  |

1. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены различными условиями Вашей работы?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| условие | полностью удовлетворен | пожалуй удовлетворен | трудно  сказать | пожалуй не удовлетворен | полностью не удовлетворен |
| состояние оборудования |  |  |  |  |  |
| равномерность обеспечения работой |  |  |  |  |  |
| санитарно- гигиенические условия |  |  |  |  |  |
| отношения с непосредственным руководителем |  |  |  |  |  |
| возможность повышения квалификации |  |  |  |  |  |
| разнообразие работы |  |  |  |  |  |

1. Насколько хорошо, по Вашему мнению, организована Ваша работа?

|  |  |
| --- | --- |
| По-моему, наша работа организована очень хорошо |  |
| В общем неплохо, хотя есть возможность улучшения |  |
| Трудно сказать |  |
| Работа организована неудовлетворительно, много времени расходуется впустую |  |
| По-моему, работа организована очень плохо |  |

1. Как Вы считаете, пользуется ли Ваш руководитель реальным влиянием на дела коллектива?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| безусловно, да | пожалуй да | трудно сказать | пожалуй, нет | безусловно, нет |
|  |  |  |  |  |

1. Ваш пол:

|  |  |
| --- | --- |
| М | Ж |
|  |  |

1. Возраст: ........... лет
2. Образование:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| незаконченное среднее | среднее | среднее специальное | незаконченное высшее | высшее |
|  |  |  |  |  |

1. Стаж работы в данном коллективе: ........... лет
2. Ваша профессия ..................................................
3. Ваша среднемесячная зарплата с учетом всех премиальных выплат: ............................................................руб.
4. Ваше семейное положение:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| холост (не замужем) | женат (замужем) | разведен (а) | вдовец (вдова) |
|  |  |  |  |

**Обработка и анализ**

полученных результатов проводятся следующим образом. На основании ответов на вопросы 17-23 дается краткая социально-демографическая характеристика обследованной группы, в которой указываются: численность группы, половой и возрастной состав, число членов группы (в процентах), имеющих незаконченное среднее, среднее, среднее специальное, незаконченное высшее и высшее образование. Также отмечается профессиональный состав членов группы, распределение их в зависимости от стажа работы, их среднемесячная зарплата и семейное положение. В зависимости от задач исследования в опросник можно включить дополнительные вопросы относительно жилищных условий работников, количества детей, обеспеченности детскими учреждениями и т. п.

Вопросы 6-13 направлены на выявление особенностей отражения членами коллектива сложившихся межличностных отношений и коллектива в целом с учетом эмоционального, когнитивного и поведенческого компонентов. Каждый компонент тестируется тремя вопросами: эмоциональный:6, 8, 12; когнитивный: 9А, 9Б, 11; поведенческий: 7, 10, 13:. Ответ на каждый из этих вопросов оценивается как + 1, 0 или -1. Полученные в группе данные следует занести в протокол.

Протокол

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| участник опроса | компоненты | | |
| эмоциональный | когнитивный | поведенческий |
| 1  ... n |  |  |  |
| сумма |  |  |  |

Для целостной характеристики отдельного компонента сочетания ответов каждого участника на вопросы обобщаются следующим образом: положительная оценка получается при сочетаниях: +++, ++0, ++-; отрицательная оценка – при сочетаниях: - - -, - - +, - - 0; при сочетаниях: 000, 00-,00+ – оценка неопределенная (противоречивая). Далее для каждого компонента подсчитывается средняя по группе оценка. Нaпpимеp для эмоционального компонента:

|  |  |
| --- | --- |
| Э = | (сумма положительных оценок) - (сумма отрицательных) |
| n |

где количество положительных ответов содержащихся в столбце «эмоциональный компонент»; количество отрицательных ответов, содержащихся в этом столбце, n – количество участников oпpoca.

Полученные средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до + 1. Этот континуум подразделяется на три части: от -1 до -0,33 – отрицательные оценки; от -0,33 до +0,33 – противоречивые или неопределенные оценки и от +0,33 до + 1 – пoлoжительныe оценки. Соотношение оценок трех компонентов – эмоционального, когнитивного и поведенческого – позволяет охарактеризовать психологический климат как положительный, отрицательный и неопределенный (противоречивый).

При обработке данных; полученных по вопросам 1, 14, 15 и 16, подсчитывается индекс групповой оценки. При этом ответ на каждый из этих вопросов оценивается одним из трех вариантов: + 1, 0 или -1. Например, для 14-го вопроса: ответы «полностью удовлетворен» и «пожалуй, удовлетворен» оцениваются как + 1, ответ «трудно сказать» – 0, а ответы «пожалуй, не удовлетворен» и «полностью не удовлетворен» – -1.

Индекс групповой оценки подсчитывается как отношение суммы оценок, полученной для данной группы к максимально возможной для данной группы сумме оценок. В результате получаем индексы групповой оценки следующих сторон (элементов) трудовой ситуации: работа в целом, состояние оборудования, pавнoмеpнocть обеспечения работой, размер зарплаты, санитарно-гигиенические условия, отношения с нeпоcpeдcтвeнным руководителем, возможность повышения квалификации, разнообразие работы, уровень организации работы, степень влияния руководителя на дела в коллективе. Анализ этих оценок позволяет дать качественно-количественное описание психологического климата группы и выявить наиболее «узкие» места, требующие коррекции.

Анализ ответов на вопросы 1, 2 и 5 позволяет выявить группы с положительной, неопределенной и отрицательной производственной установкой, или, другими словами, с положительным, неопределенным (противоречивым) и отрицательным отношением к работе. Ответы на вопрос 4 позволяют проанализировать соотношение официальной и неофициальной структуры группы, т.е. соотношение руководства и лидерства. А ответы на вопрос 3 позволяют дать краткую характеристику деловых и личных качеств руководителя.

Литература: Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000.- 560с. (с. 441-448)

Изучение психологического климата коллектива

**Инструкция**: оцените, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе. На континууме от психологического климата типа А до психологического климата типа В определите ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине. Обведите кружком оценку слева или справа относительно нуля.

Оценки:   
3 - свойство проявляется в группе всегда;   
2 - свойство проявляется в большинстве случаев;   
1 - свойство проявляется нередко;   
0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | свойство психологического климата А | оценка | свойство психологического климата В |
| 1 | Преобладает бодрое жизнерадостное настроение | 3 2 1 0 1 2 3 | Преобладает подавленное настроение |
| 2 | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии | 3 2 1 0 1 2 3 | Конфликтность в отношениях, антипатии |
| 3 | В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание | 3 2 1 0 1 2 3 | Группировки конфликтуют между собой |
| 4 | Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности | 3 2 1 0 1 2 3 | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| 5 | Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы | 3 2 1 0 1 2 3 | Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство |
| 6 | С уважением относятся к мнению других | 3 2 1 0 1 2 3 | Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей |
| 7 | Достижения и неудачи группы переживаются как собственные | 3 2 1 0 1 2 3 | Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов |
| 8 | В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение, "один за всех и все за одного" | 3 2 1 0 1 2 3 | В трудные дни группа "раскисает": растерянность, ссоры, взаимные обвинения |
| 9 | Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство | 3 2 1 0 1 2 3 | К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно |
| 10 | Группа активна, полна энергии | 3 2 1 0 1 2 3 | Группа инертна, пассивна |
| 11 | Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе | 3 2 1 0 1 2 3 | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность |
| 12 | В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в защиту | 3 2 1 0 1 2 3 | Группа заметно разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", пренебрежительное отношение к слабым |
| 13 | Современные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно | 3 2 1 0 1 2 3 | Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах |

**Обработка**

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах - сумма В; найти разницу С = А - В. Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. С более 25, значит психологический климат благоприятен. Если сумма менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

Среднегрупповую оценку психологического климата рассчитывают по формуле

C = сумма С / N,

где N - число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле

n (C-) / N . 100 %,

где n (C-) - количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;   
N - число членов группы.

Литература: Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб.пособие. - М. : Финансы и статистика, 2001. - 224 с. (с. 187-190)

|  |
| --- |
|  |

### Методика определения степени ценностно-ориентационного единства группы

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

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

При этом необходимо специально подчеркнуть, что бытующее еще в обыденном сознании представление о сплоченной группе как о группе, мнения членов которой полностью совпадают по любому вопросу, никакого отношения не имеет к логике излагаемого подхода. Согласованность, а в оптимальной ситуации и прямое совпадение позиций членов группы по поводу какого-то объекта может быть расценено как показатель ее психологической сплоченности лишь в том случае, когда речь идет о проблемах, жизненно важных для группы в целом — о нравственных ориентирах, об оценке целей и задач совместной деятельности, о перспективах группового развития и т.п. Понятно, что это ничего общего не имеет с предпринимаемым некоторыми руководителями попытками нивелировать индивидуальные вкусы и интересы членов группы, что при условии «успешного» решения этой задачи неизбежно ведет если не к потере, то, во всяком случае, к «размыванию» их личности.

В реальной исследовательской практике наиболее широко используются два содержательно близких, но в процедурном плане неидентичных способа экспериментального определения уровня ЦОЕ группы. Выбор в качестве методического инструментария того или иного из них, как правило, определяется не индивидуальными пристрастиями экспериментатора, а самой конкретикой задач, требующих экспериментального разрешения в каждом отдельном случае. Опишем последовательно оба процедурных варианта и соответствующие каждому из них способы обработки эмпирических данных.

Описание методической процедуры (первый вариант). Проведение этого варианта методической процедуры определения ЦОЕ членов группы предполагает последовательное осуществление двух собственно экспериментальных этапов.

Предположим, нам необходимо определить меру согласованности мнений членов обследуемой общности по поводу того, какими качествами должен обладать ее лидер . Тогда на первом экспериментальном этапе испытуемым предлагается в письменной форме указать те характеристики, которыми должен, по их мнению, обладать лидер их группы, и те личностные свойства, которые, на их взгляд, в этом плане недопустимы. Такой опрос проводится фронтально. При этом каждый испытуемый, выполняя поставленную перед ним экспериментальную задачу, индивидуально составляет список качеств.

В промежутке между первым и вторым экспериментальными этапами обрабатываются индивидуально составленные испытуемыми списки личностных характеристик лидера, составляется обобщенный список его качеств, представляющий собой ряд личностных свойств, наиболее часто встречающихся в индивидуальных ответах (таких качеств должно быть не менее пятнадцати).

На втором экспериментальном этапе каждого испытуемого знакомят с этим обобщенным списком и просят указать пять наиболее важных для лидера характеристик из тех, которые попали в сводный списочный ряд. Так же, как и первый, второй экспериментальный этап проводится фронтально, а выполняют экспериментальное задание испытуемые индивидуально. На этом собственно экспериментальная процедура может считаться исчерпанной, и остается лишь непосредственно приступить к обсчету полученных эмпирических данных.

**Обработка данных**

Рассмотрим способ обработки данных на конкретном примере обследования группы из семи человек, членами которой являются испытуемые А., Б., В., Г., Д., Е., Ж. Предположим, мы провели первый экспериментальный этап рассматриваемой процедуры и в результате обобщения индивидуально составленных списков получили следующий сводный по группе набор характеристик лидера: справедливость, ум, ответственность, общительность, скромность, готовность прийти на помощь товарищу, доброта, способность признать свои ошибки, требовательность, работоспособность, настойчивость (умение довести дело до конца), осторожность, умение избежать наказания («выйти сухим из воды»), физическая сила, покладистость (умение ладить с людьми) — всего 15 черт.

Представим также, что, выполняя экспериментальное задание второго этапа, члены группы осуществили следующий выбор, на их взгляд, наиболее ценных для лидера пяти качеств (табл. 1).

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Список  характеристик лидера | А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | Количество выборов |
| 1 | Справедливость |  |  | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | Ум | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 7 |
| 3 | Ответственность |  |  | 2 |  |  |  |  | 1 |
| 4 | Общительность | 1 | 2 |  | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| 5 | Скромность |  | 3 |  |  |  |  |  | 1 |
| 6 | Готовность прийти… | 5 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 | 6 |
| 7 | Доброта |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 8 | Способность признать |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 9 | Требовательность |  |  | 3 |  |  |  |  | 1 |
| 10 | Работоспособность |  |  | 4 |  |  |  |  | 1 |
| 11 | Настойчивость |  |  | 5 |  |  |  |  | 1 |
| 12 | Осторожность |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 13 | Умение избежать… |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 14 | Физическая сила |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 15 | Покладистость | 2 | 5 |  | 1 | 3 | 5 | 3 | 6 |

**Примечание**: цифрами 1, 2, 3, 4, 5 обозначена очередность выбора данного качества испытуемым.

Теперь полученных данных оказывается вполне достаточно для того, чтобы определить меру ценностно-ориентационного единства, так как количественный показатель, или индекс, групповой сплоченности в рамках рассматриваемого варианта экспериментальной процедуры вычисляется по следующей формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЦОЕ % = | n-m | 100 % |
| N |

где n — сумма выборов, которые получили пять качеств, чаще всего указываемых на втором экспериментальном этапе;

m — сумма выборов, которые получили пять качеств, реже всего указываемых на втором экспериментальном этапе;

N — общее число сделанных испытуемыми выборов.

В рассматриваемом нами конкретном случае в число пяти качеств, чаще других упоминавшихся испытуемыми (см. табл. 1), попали такие характеристики лидера, как «ум» (семь выборов), «общительность» (шесть выборов), «готовность прийти на помощь товарищу» (шесть выборов), «покладистость» (шесть выборов), «справедливость» (пять выборов). Таким образом, здесь n=30. Что касается характеристик лидера, которые реже всего упоминались испытуемыми в ходе второго экспериментального этапа, то их также легко вычленить из общего списка качеств. Это — «доброта», «способность признать свои ошибки», «осторожность», «умение избежать наказания» и «физическая сила». Так как ни одно из этих качеств ни разу ни одним из испытуемых не было указано как наиболее ценное для лидера, здесь m=0. Как видно из приведенной выше таблицы, в экспериментальном опросе участвовало семь испытуемых, каждый из которых мог сделать пять выборов. Поэтому для данной группы N=35. Подставим цифровые значения n, m, N в приведенную выше формулу, вычислим индекс ЦОЕ для обследованной группы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЦОЕ % = | 30-0 | 100 % = 86% |
| 35 |

Отметим, что такой показатель уровня сплоченности группы нельзя расценить иначе как очень высокий.

Оценивая диагностико-исследовательские возможности рассмотренного варианта методической процедуры определения уровня ЦОЕ, необходимо остановиться как на его преимуществах, так и на его недостатках.

Одним из важнейших преимуществ этого варианта определения уровня ЦОЕ группы является его процедурная компактность и портативность, а также простота способа обработки эмпирических данных. Немаловажным является и то, что с помощью описанной процедуры экспериментатор получает возможность сравнить по критерию сплоченности различные группы членства одного и того же человека, а значит, и сделать научно обоснованные выводы об относительной интенсивности и целенаправленности их воздействия на него, о силе группового давления, которое он испытывает. Отметим также, что, сравнивая по критерию сплоченности различные группы членства индивида, следует помнить о факте наличия экспериментально зафиксированной прямой зависимости между уровнем психологического развития общности и количественными показателями групповой сплоченности как ценностно-ориентационного единства ее членов.

В то же время, если нас интересует степень совпадения мнений, оценок, установок какого-то конкретного члена группы с позиций этой общности в целом, то данный вариант методической процедуры вряд ли можно рассматривать в качестве оптимального инструментария . Для того, чтобы добиться максимальной полноты такого анализа, более целесообразно было бы использовать другой, процедурно отличающийся от только что описанного методический прием определения уровня ЦОЕ группы.

Описание методической процедуры (второй вариант). Приступая к краткому изложению данной модификации определения уровня ЦОЕ группы, необходимо отметить, что оба рассматриваемых нами процедурных варианта близки не только по содержанию, но и по форме.

Так, первые экспериментальные этапы, осуществляемые в рамках обоих этих вариантов, попросту полностью идентичны. Итогом этой начальной процедуры как в первой, так и во второй описываемой сейчас модификации методики ЦОЕ, является обобщенный список объектов (их характер зависит от конкретных исследовательских задач), формируемый экспериментатором на основе индивидуально составленных испытуемыми списков.

Что же касается второго экспериментального этапа, то он в данной процедурной модификации выглядит несколько иначе, чем соответствующая ему методическая процедура, осуществляемая в первом варианте методики определения уровня ЦОЕ группы. Предъявляя обобщенный список объектов оценивания (в рассматриваемом нами случае это — личностные качества лидера), экспериментатор предлагает каждому испытуемому не просто выбрать пять качеств, наиболее ценных, на его взгляд, а проранжировать по этому критерию весь списочный ряд характеристик. Таким образом, в результате проведения второго экспериментального этапа в рамках данной модификации получаются ранжированные ряды личностных качеств лидера. Количество таких упорядоченных списков «лидерских» характеристик равно числу членов обследуемой общности.

**Обработка данных.**

Прежде чем приступить непосредственно к определению уровня ЦОЕ, экспериментатор должен осуществить еще одну, дополнительную по сравнению с первым вариантом методики, процедуру. На основе полученных в результате индивидуально сформированных испытуемыми ранговых рядов составляется модальный ряд качеств лидера, т.е. такой упорядоченный их ряд, в котором место каждого элемента определяется величиной среднего арифметического суммы рангов, приписанных данному качеству членами группы.

Так, например, представим, что процедура индивидуально осуществленного ранжирования пятнадцати упоминавшихся качеств лидера дала следующие результаты (табл. 2).

Тогда, как видим, модальный ряд качеств лидера будет выглядеть так:   
1.Ум;   
2. Общительность;   
3. Покладистость;   
4. Готовность прийти на помощь товарищу;   
5. Справедливость;   
6. Доброта;   
7. Скромность;   
8. Способность признать свои ошибки;   
9. Требовательность;   
10. Ответственность;   
11. Настойчивость;   
12. Работоспособность;   
13. Физическая сила;   
14. Осторожность;   
15. Умение избежать наказания.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Список  характеристик лидера | А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | Средн. арифм.  суммы рангов | Порядк. место в модальном ряду |
| 1 | Справедливость | 4 | 7 | 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5,3 | 5 |
| 2 | Ум | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | Ответственность | 12 | 15 | 2 | 14 | 12 | 8 | 8 | 10,1 | 10 |
| 4 | Общительность | 1 | 2 | 12 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | Скромность | 8 | 3 | 11 | 15 | 6 | 9 | 6 | 8,3 | 7 |
| 6 | Готовность прийти… | 5 | 4 | 8 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4,4 | 4 |
| 7 | Доброта | 7 | 6 | 9 | 6 | 7 | 10 | 7 | 7,4 | 6 |
| 8 | Способность признать | 9 | 10 | 6 | 8 | 8 | 13 | 9 | 9 | 8 |
| 9 | Требовательность | 14 | 12 | 3 | 10 | 10 | 6 | 10 | 9,3 | 9 |
| 10 | Работоспособность | 13 | 14 | 4 | 11 | 9 | 11 | 12 | 10,6 | 12 |
| 11 | Настойчивость | 11 | 9 | 5 | 12 | 11 | 14 | 11 | 10,4 | 11 |
| 12 | Осторожность | 10 | 11 | 13 | 9 | 13 | 15 | 14 | 12 | 14 |
| 13 | Умение избежать… | 15 | 13 | 15 | 13 | 15 | 7 | 14 | 13,1 | 15 |
| 14 | Физическая сила | 6 | 8 | 14 | 7 | 14 | 12 | 15 | 10,9 | 13 |
| 15 | Покладистость | 2 | 5 | 10 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4,1 | 3 |

После завершения предваряющей собственно статистическую обработку эмпирических данных процедуры можно перейти уже непосредственно к вычислению индекса сплоченности группы и выявлению степени согласованности мнений каждого члена общности с общегрупповой позицией. Для этого должно быть проведено сравнение каждого из индивидуально составленных ранговых рядов с модальным рядом качеств. Для решения этой задачи может быть применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена . Понятно, что высокий коэффициент ранговой корреляции между модальным рядом качеств и ранговым рядом, составленным конкретным испытуемым, говорит о близости позиций данного члена группы и общности в целом.

Кроме того, анализ эмпирических данных, полученных с помощью второго варианта методической процедуры определения уровня ЦОЕ, естественно, позволяет получить и общегрупповой индекс сплоченности. Для этого необходимо вычислить арифметическую сумму коэффициентов ранговой корреляции между модальным рядом качеств и всеми индивидуально составленными ранговыми рядами, а затем полученную величину разделить на число членов группы.

Литература: Кондратьев М.Ю. Подросток в замкнутом круге общения. - М.-Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. - 335с.

Социометрия

Социально-психологический тест, разработанный Дж. Морено (имеет много модификаций), применяется для оценки межличностных эмоциональных связей в группе, т. е. взаимных симпатий между членами группы, и решения следующих задач:   
а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;   
б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);   
в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

Обследованию может подвергнуться любая группа лиц любого возраста, начиная от дошкольного, имеющая некоторый опыт взаимодействия и общения. В зависимости от задач, которые призвано решить исследование, и от особенностей (возрастных и профессиональных) изучаемых групп формируются критерии социометрического выбора. Критерий - это вид деятельности, для выполнения которой индивиду нужно выбрать или отвергнуть одного или нескольких членов группы. Он формулируется в виде определенного вопроса социометрического теста. По содержанию критерии могут быть формальными и неформальными. C помощью первых измеряются отношения по поводу совместной деятельности, ради выполнения которой создана группа. Вторые служат для измерения эмоционально-личностных взаимоотношений, не связанных с совместной деятельностью (например, выбор товарищи для досуга). В зависимости от ориентации критерии делятся на позитивные («С кем бы вы хотели работать?») и негативные («С кем бы вы не хотели работать?»). После выбора и формулировки критериев составляете и опросник, содержащий инструкцию и перечень критериев.

Перед началом опроса - инструктаж тестируемой группы (социометрическая разминка). В ходе него следует объяснить группе цель исследования, подчеркнуть важность его результатов для группы, показать, как нужно выполнять задания, гарантировать сохранение тайны ответов.

Примерный текст инструкции. «При формировании вашей группы, естественно, не могли быть учтены ваши пожелания, поскольку вы были недостаточно знакомы друг с другом. Сейчас взаимоотношения в группе достаточно определились, и для вас, и для вашего руководства выгодно учитывать ваши пожелания при организации деятельности вашего коллектива. Постарайтесь быть искренними в ответах. Исследователи гарантируют тайну индивидуальных ответов».

Необходимо постараться установить атмосферу доверия в отношениях с группой. Отсутствие доверия к экспериментатору, подозрения в том, что результаты опроса могут быть использованы во вред испытуемому, приводят к отказу выполнять задание в целом либо к отказу осуществить негативный выбор. После этого приступаем непосредственно к опросу. Ему подвергаются все члены группы. Респонденты должны записать фамилии членов группы, выбранных ими по тому или иному критерию, в опросный лист и указать свою фамилию. В процессе опроса исследователь должен следить за тем, чтобы опрашиваемые не общались между собой, постоянно подчеркивать и напоминать об обязательности ответов на все вопросы. Не следует торопиться, подгонять испытуемых с ответами. В то же время, если испытуемые не имеют списка членов группы, не следует препятствовать визуальным контактам. Фамилии отсутствующих желательно написать на доске.

Возможны три основных способа выбора:

1) Количество выборов ограничивается 3 - 5;

2) разрешается полная свобода выбора (каждый может записать столько решений, сколько пожелает);

3) испытуемый ранжирует всех членов группы в зависимости от предложенного критерия.

С точки зрения простоты и удобства обработки результатов предпочтительнее первый способ. С точки зрения надежности и достоверности полученных результатов - третий, Кроме того, методом ранжирования удается снять опасение за отрицательный выбор. Ниже приведен пример обследования группы при помощи первого способа выбора, то есть каждый респондент имеет право выбрать только трех человек. Вопросы в прямой форме составлены по позитивному критерию.

**Бланк социометрического опроса**

Ф. И. О.

Курс (группа, класс, отдел)

Ответьте на поставленные вопросы, записав под каждым из них три фамилии членов вашей группы (курса, отдела, класса и т.д.) с учетом отсутствующих.

1. Если вашу группу будут расформировывать, с кем бы ты хотел продолжить совместно учиться (работать) в новом коллективе?

а)

б)

в)

2. Кого бы ты из группы пригласил на свой день рождения?

а)

б)

в)

3. С кем из своей группы ты пошел бы в многодневный туристический поход?

а)

б)

в)

**Обработка данных и интерпретация результатов**

На основании полученных результатов составляется матрица (таблица 1). Матрица состоит: по вертикали – из списка фамилий группы, расположенных в алфавитном порядке и сгруппированных по половому признаку; по горизонтали – их номера, под которыми испытуемые обозначены в списке.

Таблица 1 (критерий выбора: 1)   
Матрица социометрических положительных выборов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, имя, отчество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Александров Паша |  | 1 | 2 |  |  | 3 |  |  |  |  |
| 2 | Иванов Сегей |  |  | 1 | 2 |  | 3 |  |  |  |  |
| 3 | Петров Дима |  | 2 |  | 3 |  |  |  |  | 1 |  |
| 4 | Сарченко Сергей |  | 2 | 1 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 5 | Алферова Ира |  |  |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 |  |
| 6 | Володина Галя |  | 3 |  |  |  |  | 2 |  | 1 |  |
| 7 | Ладзина Наташа |  |  |  |  | 1 | 2 |  |  | 3 |  |
| 8 | Ловшина Нина |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 |  |  |  |
| 9 | Покровская Алла |  |  |  |  | 2 | 1 | 3 |  |  |  |
| 10 | Самойлова Таня |  |  |  |  |  | 2 | 1 | 3 |  |  |
| Кол-во выборов (M) | | 0 | 4 | 3 | 2 | 3 | 6 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| Кол-во взаимных выборов | | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 |

Напротив фамилии каждого испытуемого заносятся данные о сделанных им выборах. Например, если Александров П. отдал свой первый выбор в эксперименте по первому критерию Иванову С., то цифра 1 ставится на пересечении первой строки и второго столбца. Второй выбор Александров отдал Петрову Д., поэтому цифра 2 записывается в квадрате на пересечении первой строки и третьего столбца. Если испытуемые сделали взаимные выборы, то соответствующие цифры этих выборов обводятся кружочками (у нас в таблице они выделенны зеленым цветом). Внизу матрицы подсчитывается количество выборов, полученных каждым испытуемым (по вертикали сверху вниз), в том числе и взаимных выборов.

Далее можно вычислить социометрический статус каждого учащегося, который определяется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| C = | M |
| n - 1 |

где С – социометрический статус учащегося; М – общее число полученных испытуемых положительных выборов (если учитывать отрицательные выборы, то их сумма вычитается от суммы положительных); n – число испытуемых.

Например, социометрический статус Иванова С. будет равен 4 : 9 = 0,44

В зависимости от количества полученных социометрических положительных выборов можно классифицировать испытуемых на пять статусных групп (см. таблицу 2).

Таблица 2   
Классификация испытуемых по итогам социометрического эксперимента

|  |  |
| --- | --- |
| Статусная группа | Количество полученных выборов |
| «Звезды» | В два раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| «Предпочитаемые» | В полтора раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| «Принятые» |  |
| «Непринятые» | В полтора раза меньше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| «Отвергнутые» | Равно нулю или в два раза меньше, чем число полученных выборов одним испытуемым |

Среднее число полученных выборов одним испытуемым (К) вычисляется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| K = | Общее число сделанных выборов |
| Общее количество испытуемых |

Для нашего примера К = 30 : 10 = 3.

В соответствии с данными матрицы испытуемых можно отнести к следующим группам:

 «Звезды» – Володина Г.;

 «Предпочитаемые» – Ладзина Н.;

 «Принятые» – Иванов С, Петров Д., Сарченко С, Алферова И., Левшина Н., Покровская А.;

 «Непринятые» – нет;

 «Отвергнутые» – Александров П., Самойлова Т.

Одним из показателей благополучия складывающихся отношений является коэффициент взаимности выборов. Он показывает, насколько взаимны симпатии в общности. Коэффициент взаимности (KB) вычисляется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| KB = | Количество взаимных выборов |
| Общее число выборов |

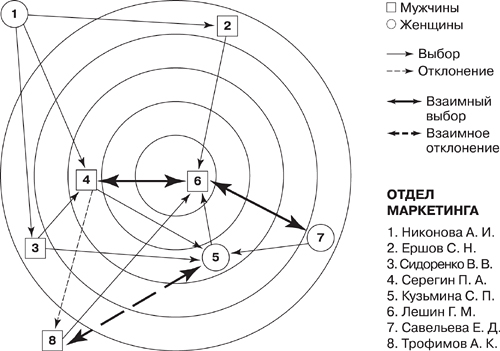
В нашем случае KB = (20 : 30) х 100% = 66,7%. Данный показатель свидетельствует о достаточно большом количестве взаимных выборов.

На основе заполненной социометрической матрицы строится социограмма. Она позволяет визуализировать результаты, наглядно увидеть картину сложившихся взаимоотношений в группе. Можно строить индивидуальные и групповые социограммы. На практике индивидуальные социограммы используются редко (ее есть смысл построить разве что для сравнения руководителей разных групп одного уровня), так как групповая социограмма полностью отображает всю картину групповых взаимоотношений.

Наиболее распространенный вид социограммы — «мишень». Она представляет собой набор концентрических окружностей, число которых соответствует наибольшему количеству выборов для одного члена группы.

Многолетняя практика применения социометрического метода позволяет утверждать, что построение социограммы вида «мишень» не вызывает особых сложностей (даже в группе из 15 человек максимальное количество выборов редко превышает 10). Если группа состоит из 15–20 человек, то для ее построения нужно использовать лист ватмана подходящего формата — А3 (420x297), так как на социограмме будет много линий. Мужчин и женщин желательно отображать с помощью разных значков (например, квадрат и круг). Внутри такого значка указывается номер участника, соответствующий его порядковому номеру в матрице. Наносить данные на социограмму рекомендуется в том порядке, в каком они записаны в матрице, а не в зависимости от количества полученных выборов (в таком случае меньше вероятность ошибки).

Выборы членов группы отображаются красными стрелками, отклонения — синими. Возможны варианты взаимных выборов и отклонений, такие случаи отображаются двухсторонними стрелками. Для того чтобы они выделялись на общем фоне, целесообразно использовать более толстые линии.



источник:

* http://www.psylist.net/praktikum/00159.htm
* http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1020