

УДК 159.9.072.43

Определение психоэмоционального статуса личности в коллективе

Пивоварова Татьяна Васильевна,

кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин юридического факультета, Университет ФСИН России.

Россия, г. Санкт-Петербург.

E-mail: Tanyabeer@yandex.ru

Иванов Алексей Андреевич,

курсант 2-го курса 204 учебной группы юридического факультета,

Университет ФСИН России, Россия, г. Санкт-Петербург

E-mail: alekseyivanov7003@mail.ru

Аннотация. В статье описывается социометрическое исследование группы курсантов с целью определения социального статуса каждого респондента проективными методами; выявления положительных и отрицательных лидеров с учетом их психоэмоционального восприятия членами коллектива, совмещенные с базовыми личностными характеристиками; определения сплоченности и разобщенности коллектива; определения психологической совместимости; определения потребности в общении; определения удовлетворенности своим положением в группе; выявления лиц с низким социальным статусом. Результаты исследования позволят в дальнейшем провести необходимые коррекционные мероприятия по улучшению социально-психологического климата в коллективе и, в конечном счете, повышению качества обучения и успеваемости.

Ключевые слова: социально-психологический климат, курсанты, статус личности в коллективе, психологическая совместимость, тест Люшера.

Социометрия является самым распространенным методом оценки социальных отношений в группе. Она применяется для адаптации, улучшения и совершенствования социальных контактов. С ее помощью можно обследовать социальное поведение членов группы, оценить социально-психологическую совместимость личностей.

Термин «Социометрия» появился в конце XIX в. в связи с описанием возможных способов измерения социального влияния одних групп людей на другие. Теоретическое и идеологическое обоснование социометрии как метода познания и измерения социальных явлений дал Я. (Дж). Морено. Во-первых, социометрия есть общая теория социальных групп; во-вторых, социометрия означает всякое измерение всех социальных отношений; в-третьих, социометрией называется математическое изучение психологических свойств населения, экспериментальная техника и результаты, полученные при применении количественного и качественного метода.

Объектом теории социометрии являются реально существующие малые социальные группы, обладающие достаточным опытом совместной групповой жизни. Предметная область социометрии – эмоциональные отношения людей в группах: симпатии, неприязнь, безразличие.

Согласно Морено, эмоциональные отношения людей в группах представляют атомистическую структуру общества, которая недоступна простому наблюдению и может быть вскрыта только с помощью социальной микроскопии. «Микросоциология, писал Морено, фактически возникла с появлением моей теории

«социальной микроскопии». В соединении с социометрическими приемами она положила начало теоретическим и практическим основам микросоциологии». Изучение «первичных атомистических структур человеческих отношений» рассматривалось Морено как «предварительная и необходимая основная работа для большинства макросоциологических исследований». Одно из центральных понятий этой теории – теле – термин, означающий простейшую единицу чувства, передаваемую от одного индивида к другому, детерминирующую количество и успешность межличностных отношений, в которых они вступают [1, с. 103–113].

Суть «общей теории социометрии» состоит в утверждении того, что социальные системы являются притягательно-отталкивающе-нейтральными системами, включающими в себя не только объективные, внешне проявляемые отношения (макроструктура), но и субъективные, эмоциональные отношения, часто невидимые внешне (микроструктура). Цель социометрической теории – сформулировать законы эмоциональных отношений в группах.

Социограммой называется схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Она позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков.

Социометрическая процедура используется для изучения:

- а) сплоченности-разобщенности в служебном коллективе;
- б) выявления статуса членов группы;
- в) обнаружения внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Цель исследования заключается в определении психоэмоционального статуса личности в коллективе. Социометрический статус – это способность личности как элемента социометрической структуры занимать определенное пространственное положение (локус) в ней, то есть определенное отношение к другим элементам.

Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом – индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры – это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко – либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы [2, с. 384].

Задачи исследования:

1. Определение социального статуса каждого курсанта проективными методами.
2. Выявление положительных и отрицательных лидеров с учетом их психоэмоционального восприятия членами коллектива, совмещенные с базовыми личностными характеристиками.
3. Определение сплоченности и разобщенности коллектива.
4. Определение психологической совместимости.
5. Определение потребности в общении.

6. Определение удовлетворенности своим положением в группе.

7. Выявление лиц с низким социальным статусом.

Объект исследования: курсанты 204 учебной группы юридического факультета в количестве 25 человек (13 юношей и 12 девушек).

Предмет исследования: социально-психологический климат.

Место проведения: Университет ФСИИ России.

Используемые методы: методика Люшера, ассоциативный тест и стандартная социологическая матрица [3].

Форма проведения: индивидуальная.

Данное исследование имеет как достоинства, так и недостатки. Выделим достоинства: быстрота опроса; возможность получения достоверных результатов; легко поддается статистической обработке и может быть представлена наглядно; выявляются истинные мотивы выборов; возможность получения как объективных, так и субъективных данных психоэмоционального восприятия членами коллектива проективными методами (методика Люшера с обходом психологических защит); возможность регистрации отношений между всеми членами группы.

Недостатками являются: фиксация преимущественно эмоциональных отношений, выражающаяся в симпатиях и антипатиях; не выявляются истинные мотивы межличностных предпочтений или отвержений; число взаимных выборов может отражать не сколько сплоченность, сколько дружеские связи отдельных микрогрупп; возможность использования лишь в группах, имеющих опыт группового взаимодействия.

Условиями проведения данного исследования являлись:

– опрос может проводиться в любых условиях, требует минимальной затраты времени и стимульного материала;

– перед исследованием заготавливается специальный бланк со списком курсантов.

На первом этапе проводится стандартная процедура обследования по методике Люшера. После первого выбора дается инструкция: «Окрасьте курсанта вашей группы в один из восьми цветов, каждый цвет может повторяться». Далее мы назвали фамилию курсанта, а испытуемый указывает на цвет. В строке напротив фамилии испытуемого заполняются соответствующие графы. Таким образом, заполняются графы с 1 по 25. После того, как все курсанты «окрашены», делается второй выбор по Люшеру, который записывается в последнюю графу (таблица 1).

Таблица 1

Результаты по методике Люшера в коллективе

№ п/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Результаты по Люшеру
1	X	5	5	4	5	4	3	2	3	4	2	2	1	5	1	4	2	4	5	5	1	3	1	5	4	15423678
2	1	X	3	2	2	1	6	5	5	1	3	2	1	2	4	5	2	2	4	4	5	6	4	1	2	45128376
3	2	3	X	1	4	1	2	5	1	3	1	1	1	1	8	8	4	4	1	5	3	6	1	8	7	53187246
4	4	4	1	X	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	21534786
5	2	3	1	5	X	4	3	4	1	7	1	2	5	3	6	1	3	5	1	5	2	7	4	6	1	41523867
6	5	1	3	1	2	X	7	5	7	8	4	1	5	1	7	3	7	7	1	5	1	8	1	3	1	54123678
7	2	1	3	6	4	5	X	4	1	3	4	2	2	6	8	7	7	4	6	1	2	7	4	7	5	54213687
8	4	4	6	8	8	5	7	X	6	6	5	8	5	2	3	6	8	6	6	5	3	1	8	3	6	53864217

9	3	6	6	1	2	4	3	2	X	1	1	1	2	3	4	2	2	5	3	2	1	6	3	7	8	12543678
10	3	6	8	4	5	2	1	3	4	X	2	1	6	7	3	4	5	6	1	7	3	4	5	7	2	36547182
11	2	3	6	5	5	5	8	1	7	7	X	4	2	2	3	3	4	2	3	5	4	6	5	3	8	15243678
12	4	3	4	5	1	3	6	3	2	1	5	X	2	6	8	5	2	4	2	2	1	8	2	8	4	25413768
13	1	5	6	2	5	1	8	1	7	6	2	1	X	6	6	6	5	1	1	5	1	6	2	7	7	12534687
14	5	7	5	1	2	8	3	1	7	3	4	4	7	X	7	6	4	3	6	1	5	8	4	7	8	65182347
15	3	5	7	2	6	1	5	2	1	4	3	5	2	7	X	5	4	1	3	6	5	7	2	1	4	14253678
16	2	6	8	5	4	1	7	4	6	3	1	2	1	4	2	X	5	6	1	4	2	7	2	6	4	45126387
17	2	5	1	4	4	4	3	1	1	2	4	1	4	1	5	5	X	5	4	4	3	3	1	2	2	41523678
18	4	1	3	1	5	3	7	4	2	6	4	5	5	6	5	4	3	X	3	5	1	6	5	4	5	12354678
19	4	5	1	1	1	1	3	1	3	4	1	5	1	1	2	1	1	5	X	1	4	3	1	5	2	41253678
20	1	4	5	3	5	1	7	2	8	3	1	2	3	2	6	3	2	5	2	X	5	8	3	2	5	43512678
21	1	3	6	5	8	3	5	8	2	6	5	2	1	8	6	7	8	3	7	5	X	8	2	6	5	34125687
22	1	5	3	1	6	4	7	2	5	4	5	2	2	5	1	6	4	6	6	1	4	X	4	1	6	54231687
23	1	4	8	3	5	1	7	3	8	5	1	4	4	1	7	4	6	4	1	1	3	6	X	1	4	14532678
24	4	5	3	2	4	4	3	5	3	7	5	1	7	5	6	5	1	5	1	4	2	3	5	X	4	45271683
25	3	6	7	5	2	1	6	4	8	5	1	6	8	8	3	5	1	1	7	4	2	2	1	5	X	13456782

Далее, на основе Таблицы 1 мы построили социоматрицу (таблица 2). Для этого мы сопоставили место выбранного цвета по второму выбору с цветом, в который окрасили курсанта. Первые четыре позиции выбора необходимо считать, как положительные (+), следующие 2 выбора как нейтральные (0), а последние 2 позиции как отрицательные (-).

Далее, мы определяли взаимовыборы (когда курсанты выбирали друг друга) и взаимоневыборы (когда курсанты отклоняют друг друга). В социоматрице обвели это кружками. Затем подсчитали количество положительных выборов, которые записали в строку 26, количество отрицательных выборов, которые записываем в строку 27, количество нейтральных выборов записываем в строку 28, а также количество взаимовыборов и взаимоневыборов, которые записываются в 29 и 30 строки соответственно.

Таблица 2

Социологическая матрица выборов в коллективе

№ п/п	Ф.И.О.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Кол-во выборов			
		Кого выбирают																								К+	К-	К0		
1		X	+	+	+	+	+	0	+	0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0	+	+	+	21	0	3	
2		+	X	0	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	21	2	1	
3		0	-	X	+	-	+	0	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	-	+	+	0	16	5	3		
4		0	0	+	X	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	22	0	2		
5		+	0	+	+	X	+	0	+	+	-	+	+	+	0	-	+	0	+	+	+	+	-	+	-	+	16	4	4	
6		+	+	0	+	+	X	-	+	-	-	+	+	+	+	-	0	-	-	+	+	+	-	+	+	+	15	7	2	
7		+	+	0	0	+	+	X	+	+	0	+	+	+	0	-	-	-	+	0	+	+	-	+	-	+	14	5	5	
8		0	0	+	+	+	+	-	X	+	+	+	+	+	0	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	19	2	3
9		0	0	0	+	+	+	0	+	X	+	+	+	+	0	+	+	+	+	+	0	+	+	0	0	-	-	14	2	8
10		+	+	-	+	+	-	0	+	+	X	-	0	+	0	+	+	+	+	+	0	0	+	+	+	0	-	14	4	6
11		+	0	0	+	+	+	-	+	-	-	X	+	+	+	0	0	+	+	0	+	+	0	+	0	-	13	4	7	
12		+	0	+	+	+	0	-	0	+	+	+	X	+	-	-	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	16	5	3	
13		+	+	0	+	+	+	-	+	-	0	+	+	X	0	0	0	+	+	+	+	+	0	+	-	-	14	4	6	
14		+	-	+	+	0	+	0	+	-	0	-	-	-	X	-	+	-	0	+	+	+	+	-	-	+	11	9	4	
15		0	+	-	+	0	+	+	+	+	+	0	+	+	-	X	+	+	+	0	0	+	-	+	+	+	16	3	5	
16		+	0	-	+	+	+	-	+	0	0	+	+	+	+	+	X	+	0	+	+	+	-	+	0	+	16	3	5	
17		+	+	+	+	+	+	0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	X	+	+	+	0	0	+	+	+	21	0	3	
18		0	+	+	+	+	+	-	0	+	0	0	+	+	0	+	0	+	X	+	+	+	0	+	0	+	15	1	8	
19		+	+	+	+	+	+	0	+	0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	X	+	+	0	+	+	+	21	0	3	
20		+	+	+	+	+	+	-	0	-	+	+	0	+	0	0	+	0	+	0	X	+	-	+	0	+	14	3	7	
21		+	+	0	0	-	+	0	-	+	0	0	+	+	-	0	-	-	+	-	0	X	-	+	0	0	8	7	9	
22		0	+	+	0	0	+	-	+	+	+	+	+	+	+	0	0	+	0	0	0	+	X	+	0	0	13	1	10	
23		+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+	-	+	0	+	+	+	+	0	X	+	+	18	4	2	
24		+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	0	+	+	0	+	0	+	0	+	+	-	+	X	+	16	4	4	
25		+	0	0	+	-	+	0	+	-	+	+	0	-	-	+	+	+	+	0	+	-	-	+	+	X	13	6	5	
26	Кол-во «+»	17	14	11	21	18	22	2	20	13	15	19	19	22	12	12	17	15	19	14	20	22	3	22	11	17				
27	Кол-во «-»	0	2	5	0	3	1	12	1	8	3	2	1	2	4	6	2	5	2	1	0	1	13	1	6	4				
28	Кол-во «0»	7	8	8	3	3	1	10	3	3	6	3	4	0	8	6	5	4	3	9	4	1	8	1	7	3				
29	Кол-во взаимовыб. «+»	16	12	6	19	13	12	0	15	9	9	10	13	14	7	9	12	14	14	14	12	8	2	17	7	11				
30	Кол-во взаимовыб. «-»	0	0	0	0	0	1	3	0	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	2	2			

Анализ социоматрицы позволяет путем несложных математических расчетов определить следующие социометрические индексы: индекс потребности в общении, социометрический статус личности в группе, психологическая совместимость, групповое единство, групповая разобщенность, групповая сплоченность, удовлетворенность своим положением в группе (таблица 3).

Социометрические индексы

Выделяют два типа социометрических индексов:

- персональные социометрические индексы;

– групповые.

Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения.

1. Индекс потребности в общении ($I_{по}$):

$$I_{по} = (K^+ - K^-) / (N - 1), \text{ где}$$

K^+ – количество сделанных испытуемым положительных выборов,

K^- – количество сделанных испытуемым отрицательных выборов,

N – число испытуемых.

2. Социометрический статус личности в группе ($I_{ст}$):

$$I_{ст} = (K_{п^+} - K_{п^-}) / (N - 1), \text{ где}$$

$K_{п^+}$ – количество полученных испытуемым положительных выборов,

$K_{п^-}$ – количество полученных испытуемым отрицательных выборов.

3. Психологическая совместимость ($I_{см}$):

$$I_{см} = (V^+ - V^-) / (N - 1), \text{ где}$$

V^+ – количество взаимовыборов,

V^- – количество взаимоневыборов.

4. Групповое единство ($I_{ге}$):

$$I_{ге} = \text{сумма } V^+ / (N*(N - 1))$$

5. Групповая разобщенность ($I_{гр}$):

$$I_{гр} = \text{сумма } V^- / (N*(N - 1))$$

6. Групповая сплоченность ($I_{гс}$):

$$I_{гс} = I_{ге} - I_{гр}$$

7. Удовлетворенность своим положением в группе ($I_{уп}$):

$$I_{уп} = V^+ / K^+$$

Таблица 3

Социометрические индексы на основе социоматрицы

№ п/п	Индексы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	$I_{по}$	0.9	0.8	0.5	0.9	0.5	0.3	0.4	0.7	0.5	0.4	0.4	0.5	0.4	0.1	0.5	0.5	0.9	0.6	0.9	0.5	0	0.5	0.6	0.5	0.3
2	$I_{ст}$	0.7	0.5	0.3	0.9	0.6	0.9	-0.4	0.8	0.2	0.5	0.7	0.8	0.8	0.3	0.3	0.6	0.4	0.7	0.5	0.8	0.9	-0.4	0.9	0.2	0.5
3	$I_{см}$	0.7	0.5	0.3	0.8	0.5	0.6	-0.1	0.6	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	0.2	0.3	0.5	0.6	0.5	0.6	0.5	0.3	0	0.7	0.2	0.4
4	$I_{ге}$	0.46																								
5	$I_{гр}$	0.03																								
6	$I_{гс}$	0.43																								
7	$I_{уп}$	0.9	0.9	0.5	0.9	0.7	0.7	0	0.8	0.7	0.6	0.5	0.7	0.6	0.6	0.8	0.7	0.9	0.7	1	0.6	0.4	0.7	0.8	0.6	0.7

Для определения положительного и отрицательного лидеров с учетом их психоэмоционального восприятия членами коллектива на основе таблицы 1 составляется таблица 4. Для этого по каждому курсанту мы подсчитывали количество выборов по определенному цвету. Например, оценивая первого респондента, 6 человек окрасили его в зеленый цвет (в соответствующей графе это помечается), 2 человека окрасили его в фиолетовый цвет и 6 человек – в синий. Напротив, невыбранных цветов ставятся нули. Такая работа проводится по каждому опрашиваемому. Получается верхняя часть таблицы 4.

Таблица 4

Определение положительных и отрицательных лидеров с учетом их психоэмоционального восприятия членами коллектива

ФИО цвет	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	6	3	4	7	3	10	1	6	5	3	9	8	7	6	3	3	4	4	9	6	7	1	7	5	2
2	6	0	0	4	5	1	1	5	3	1	3	8	6	4	2	1	5	2	2	2	5	1	5	2	4
3	4	5	6	2	0	3	7	3	3	5	2	0	1	2	4	3	2	2	4	0	5	5	2	3	0
4	6	4	1	3	5	6	0	5	1	4	5	3	2	1	2	4	5	5	2	5	3	1	5	1	6
5	2	7	3	6	7	3	3	4	3	3	5	3	4	3	2	6	3	6	1	9	4	0	4	3	5
6	0	4	5	1	2	0	3	0	2	4	0	1	1	4	5	4	1	4	4	1	0	7	0	3	2
7	0	1	2	0	0	0	7	0	4	3	0	0	2	2	3	2	2	1	2	1	0	4	0	5	2
0	0	0	3	1	2	1	2	1	3	1	0	1	1	2	3	1	2	0	0	0	0	5	1	2	3
негатив	0%	21% «67»	42% «670»	8% «60»	17% «60»	4%0	50% «670»	4%0	38% №670»	33% «670»	0%	8% «60»	17% % «670»	33% % «670»	46% % «670»	29% % «670»	21% % «670»	21% % «670»	25% % «670»	8% «67»	0%	67% «670»	4% 0	42% % «670»	29% % «670»
позитив	«124»	«3»	«3»	«1»	«24»	«1»	«3»	«1»	«1»	«3»	«1»	«12»	«1»	«1»	«3»	«4»	«24»	«4»	«1»	«1»	«1»	«3»	«1»	«1»	«4»
«+»	17 71%	14 58%	11 46%	21 88%	18 75%	22 92%	2 8%	20 83%	13 54%	15 63%	19 79%	19 79%	22 92%	12 50%	12 50%	17 71%	15 63%	19 79%	14 58%	20 83%	22 92%	3 13%	22 92%	11 46%	17 71%
«-»	0 0%	2 8%	5 21%	0 0%	3 13%	1 4%	12 50%	1 4%	8 33%	3 13%	2 8%	1 4%	2 8%	4 17%	6 25%	2 8%	5 21%	2 8%	1 4%	0 0%	1 4%	13 54%	1 4%	6 25%	4 17%

По методике Люшера цвета делятся на основные, к которым относятся синий, зеленый, красный и желтый, и дополнительные: фиолетовый, коричневый, черный и серый.

Коричневый, серый и черный символизируют негативные тенденции: тревожность, стресс, страх, огорчение.

«Негатив» – оценка сотрудника по серому, коричневому черному цветам. Рассчитывается по формуле:

$$Ng = (\text{сумма } 0 + \text{сумма } 7 + \text{сумма } 6) / (N-1) * 100 \%$$

В этой же строке помечаем цвета, повлиявшие на процент негатива.

Четыре основных цвета: синий, зеленый, красный, желтый символизируют основные психологические потребности – потребность в удовлетворенности и привязанности, потребность в самоутверждении, потребность действовать и добиваться успеха и потребность смотреть вперед и надеяться.

«Позитив» – оценка сотрудника по основным цветам – синий, зеленый, красный, желтый (1, 2, 3, 4).

Эти цвета обозначают то влияние, которое сотрудник оказывает на коллектив, то, как его воспринимают другие.

В строке «позитив» отмечаются цвета, получившие наибольшее количество выборов.

В последних строках таблицы помечаются субъективные данные, т.е. положительные и отрицательные выборы. Данные для подсчета берутся в таблице 2. Положительные выборы по каждому испытуемому смотреть в строке 26, а отрицательные – в строке 27. Для подсчета процентов использовать формулу:

$$S+ = \text{сумма } K+ / (N-1) * 100 \%$$

$$S- = \text{сумма } K- / (N-1) * 100 \%$$

S+ – субъективный положительный выбор,

S- – субъективный отрицательный выбор.

Руководствуясь Таблицей 4, выявляем положительных, отрицательных лидеров и лиц с низким социальным статусом (аутсайдеров).

Положительным лидером можно считать сотрудника, у которого наибольший показатель положительного субъективного выбора и наименьшей показатель «негатива».

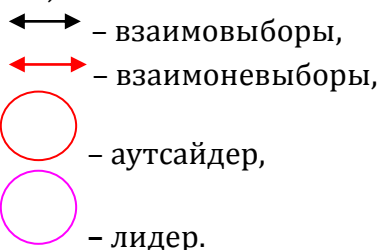
Отрицательным лидером считается сотрудник, у которого наряду с высоким субъективным положительным выбором значения «негатива» превышают 15 %.

Для более глубокого обследования следует ввести понятие сублидера.

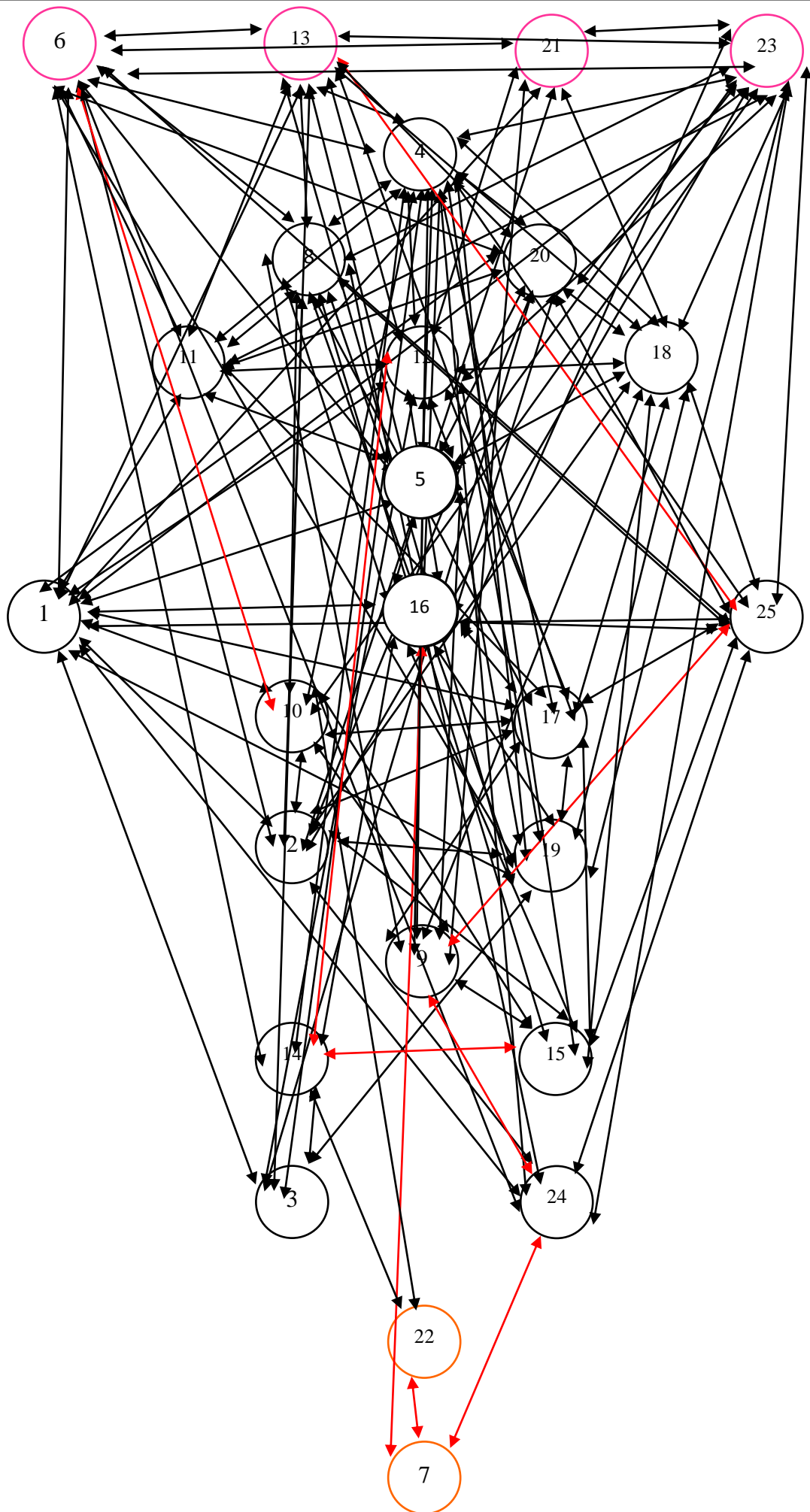
Сублидер – человек, имеющий наибольшее количество связей с лидерами группы и имеющей сравнительно высокий субъективный положительный выбор.

Для определения сублидера целесообразно пользоваться ниже приведенной схемой.

Данная схема строится на основе Таблиц 1, 2, 4. По Таблице 4 пристраиваем иерархическую схему от наибольшего субъективного положительного выбора к наименьшему. Определилось 13 групп: 92 % – 4 человека, 88 % – 1 человек, 83 % – 2 человека, 79 % – 3 человека, 75 % – 1 человек, 71 % – 3 человека, 63 % – 2 человека, 58 % – 2 человека, 54 % – 1 человек, 50 % – 2 человека, 46 % – 2 человека, 13 % – 1 человек, 8 % – 1 человек.



Согласно шкале S+ мы распределили символы на нужной высоте. Обозначили положительных и отрицательных лидеров. В данном случае отрицательным лидером будет соответственно испытуемый 13. Обозначим кружочки с этими цифрами другим цветом. Затем взаимовыборы по таблице 2. Получилась следующая схема.



Психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается же психологический климат за счет психологической атмосферы – также группового эмоционального состояния, которая, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени, и которая, в свою очередь, создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Определяем критерий выбора или невыбора лидеров в группе. Для этого в таблице 2 необходимо посмотреть, как лидеры выбирают остальных, т. е. каким цветом окрашивают. По первым двум цветам мы определяем выбор лидеров в группе по личностному соответствию, по вторым двум цветам – служебное предпочтение.

Мы выявили четырех лидеров в группе: один юноша и три девушки. Всего в группе 25 человек, из них 13 юношей и 12 девушек.

Так, например, юноша «лидер-6» выбирает испытуемых (однотруппников) 1, 8, 13 и 20 по синему цвету. В его же выборе по Люшеру синий цвет находится в первой двойке цветов, и эти курсанты имеют для него приоритетное значение в эмоциональном плане. «Лидер-6» окрасил в желтый цвет испытуемых 2, 4, 7, 12, 14, 19, 21, 23. Желтый цвет в выборке по Люшеру у него находится на 3 позиции. Эти курсанты имеют для него приоритетное значение в служебном плане.

Девушка «лидер-13» выбирает испытуемых 1, 6, 8, 12, 18, 19, 21 по желтому цвету. В ее же выборе по Люшеру желтый цвет находится в первой двойке цветов, и эти курсанты имеют для нее приоритетное значение в эмоциональном плане. Испытуемых 2, 5, 17 и 20 окрасила в синий цвет. Синий цвет в выборке по Люшеру у нее находится на 3 позиции. Эти курсанты имеют для нее приоритетное значение в служебном плане.

Девушка «лидер-21» выбирает испытуемых 2, 6, 18 по красному цвету. В ее же выборе по Люшеру красный цвет находится в первой двойке цветов, и эти курсанты имеют для нее приоритетное значение в эмоциональном плане. Испытуемых 2 и 13 окрасила в желтый цвет. Желтый цвет в выборке по Люшеру у «лидера-21» находится на 3 позиции. Эти курсанты имеют для нее приоритетное значение в служебном плане.

Девушка «лидер-23» выбирает испытуемых 1, 6, 11, 14, 19, 20 и 24 по желтому цвету. В ее же выборе по Люшеру желтый цвет находится в первой двойке цветов, и эти курсанты имеют для нее приоритетное значение в эмоциональном плане. Испытуемых 5 и 10 окрасила в синий цвет. Синий цвет в выборке по Люшеру у нее находится на 3 позиции. Эти курсанты имеют для нее приоритетное значение в служебном плане. Также выявлено, что у «лидера-23» из всех четырех лидеров наибольший уровень психологической совместимости со всеми представителями группы (таблица 3).

В результате анализа сублидером можно признать испытуемого 4, т. к. он имеет наибольшее количество связей с ярко выраженными лидерами 6, 13 и 23, а также и с остальными членами группы.

Аутсайдеров (в переводе с английского – «посторонний») в исследуемой группе выявилось двое: 7 и 22 испытуемый. У испытуемого 7 наибольший индекс психологической несовместимости с другими членами группы (-0,1) согласно таблице 3.

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться Таблицей 3. Групповое единство (0,46) и групповая сплоченность (0,43) явно превышают групповую несовместимость (0,03). Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

Таким образом, приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития с последующей оптимизацией социально-психологического климата в исследуемой группе.

Перспективами нашего дальнейшего исследования являются:

1. Психодиагностика группы испытуемых с помощью методики Кеттела. Целесообразно для полноты картины сравнить полученные результаты с данными по указанной методике, т. е. описать положительные и отрицательные стороны личности.

2. Разработка коррекционной программы, которая обеспечит успешную реализацию процессов адаптации, коммуникации, интеграции и будет способствовать превращению коллектива в сплоченный, саморегулирующийся социальный организм, хорошо приспособленный к совместно-индивидуальной деятельности.

Список литературы

1. Золотовицкий, Р. А. Социометрия Я. Л. Морено: мера общения / Р. А. Золотовицкий / Социологические исследования. – 2002. – №4. – С. 103–113.
2. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено; [Пер. с англ. А. Боковикова]. – М.: Академический Проект, 2001. – 383 с.
3. Савельева, Т. И. Определение психоэмоционального статуса личности в коллективе : методические рекомендации. – Рязань, 2002. – 8 с.