# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕЛЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

## А. В. Сидоренков

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА МАЛЫХ ГРУПП. МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

## Учебное пособие

Рекомендовано Южно-Российским региональным бюро Совета по психологии УМО в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Психология» и специальности «Психология служебной деятельности»

Ростов-на-Дону Издательство Южного федерального университета 2014 УДК 159.9.072 ББК 88.4 С34

#### Репензенты:

зав. кафедрой социальной психологии Южного федерального университета доктор психологических наук, профессор В. А. Лабунская;

ведущий научный сотрудник Психологического института РАО доктор психологических наук, профессор Т. И. Пашукова

## Сидоренков, А. В.

C34

Социально-психологическая диагностика малых групп. Методический инструментарий : учебное пособие / А. В. Сидоренков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2014.-296 с.

ISBN 978-5-9275-1296-6

В учебном пособии представлены 17 новых и модифицированных методик, позволяющих изучать социально-психологические характеристики малой группы, неформальных подгрупп и членов в группе. По каждой методике дается описание диагностируемых характеристик, процедуры применения и обработки результатов, постановки диагноза и интерпретации. В приложении приведены три формы стимульного материала методик для производственных, учебных и спортивных групп.

Для студентов, аспирантов и преподавателей психологических, педагогических, социологических факультетов вузов, а также для психологов-практиков, педагогов-психологов, менеджеров по управлению персоналом.

УДК 159.9.072 ББК 88.4

<sup>©</sup> Сидоренков А. В., 2014

<sup>©</sup> Оформление. Макет. Издательство Южного федерального университета, 2014

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОГО	
ОБСЛЕДОВАНИЯ	8
1.1. Методики психологической диагностики группы	8
1.2. Процедура обследования	
1.3. Поведение испытуемых	
Проектное задание	
Тест рубежного контроля	
ГЛАВА 2. ВЫЯВЛЕНИЕ В ГРУППЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ	
ПОДГРУПП И НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В НИХ ЧЛЕНОВ	20
2.1. Понятие о неформальной подгруппе	
и типология подгрупп	20
2.2. Неформализованный алгоритм	
2.3. Формализованный алгоритм	
Проектное задание	
Тест рубежного контроля	
1	
ГЛАВА 3. ИЗУЧЕНИЕ СУБЪЕКТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК	
МАЛОЙ ГРУППЫ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП	47
3.1. Мотивация	
3.1.1. Понятие о групповой мотивации	47
3.1.2. Методика изучения мотивов объединения	
и мотивационного единства	49
3.2. Нормы	
3.2.1. Понятие о групповых нормах	53
3.2.2. Методика изучения нормы продуктивности	56
3.2.3. Методика изучения нормы открытости	
3.3. Сплоченность	
3.3.1. Многомерная модель групповой	
сплоченности	62
3.3.2. Методика изучения предметно-деятельностной	
и социально-психологической сплоченности	64
3.3.3. Методика изучения оснований предметно-	
деятельностной и социально-психологической	
сплоченности	69

3.4. Эффективность
3.4.1. Многомерная модель эффективности
3.4.2. Методика изучения предметно-деятельностной
эффективности
3.4.3. Методика изучения социально-
психологической эффективности79
Проектное задание83
Тест рубежного контроля83
10
ГЛАВА 4. ИЗУЧЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ И КОНФЛИКТОВ
В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ
ПОДГРУППАХ86
4.1. Противоречия
4.1.1. Понятие и типология противоречий
4.1.2. Методика изучения социально-
психологических противоречий89
4.1.3. Методика изучения типов межличностных
противоречий93
4.2. Конфликты
4.2.1. Понятие и типология конфликта 97
4.2.2. Методика изучения типов межличностного
конфликта100
Проектное задание 103
Тест рубежного контроля 103
10
ГЛАВА 5. ИЗУЧЕНИЕ ФЕНОМЕНОВ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ
В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ
ПОДГРУППАХ 106
ПОДГРУППАХ
5.1. Доверие
5.1. Доверие
5.1. Доверие
5.1. Доверие       106         5.1.1. Многомерная модель проявления       106         доверия в группе       106         5.1.2. Методика изучения межличностного       108         5.1.3. Методика изучения группового
5.1. Доверие       106         5.1.1. Многомерная модель проявления       106         доверия в группе       106         5.1.2. Методика изучения межличностного       108         5.1.3. Методика изучения группового
5.1. Доверие       106         5.1.1. Многомерная модель проявления       106         доверия в группе       106         5.1.2. Методика изучения межличностного       108         доверия       108
5.1. Доверие       106         5.1.1. Многомерная модель проявления доверия в группе       106         5.1.2. Методика изучения межличностного доверия       108         5.1.3. Методика изучения группового и микрогруппового доверия       113
5.1. Доверие       106         5.1.1. Многомерная модель проявления доверия в группе       106         5.1.2. Методика изучения межличностного доверия       108         5.1.3. Методика изучения группового и микрогруппового доверия       113         5.2. Идентичность       117         5.2.1. Многомерная модель проявления
5.1. Доверие       106         5.1.1. Многомерная модель проявления       106         доверия в группе       106         5.1.2. Методика изучения межличностного       108         доверия       108         5.1.3. Методика изучения группового       113         и микрогруппового доверия       113         5.2. Идентичность       117

5.2.3. Методика изучения групповой	
и микрогрупповой идентичности	. 123
Проектное задание	. 126
Тест рубежного контроля	. 127
ГЛАВА 6. ИЗУЧЕНИЕ ИНДИВИДА В МАЛОЙ ГРУППЕ	
И НЕФОРМАЛЬНОЙ ПОДГРУППЕ	. 129
6.1. Статус	
6.1.1. Понятие, виды и проявление статуса	. 120
в групповой структуре	120
6.1.2. Методика изучения психологического	. 120
статуса индивида	. 134
6.2. Активность	
6.2.1. Ключевые аспекты активности	
6.2.2. Методика изучения лидерства, вклада	
в групповую деятельность, стиля межличностного	
поведения индивида	. 143
6.3. Адаптация	
6.3.1. Социально-психологическая адаптация	
индивида и структура группы	. 147
6.3.2. Методика изучения социально-психологическ	
адаптации индивида	. 150
Проектное задание	
Тест рубежного контроля	
ЛИТЕРАТУРА	155
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1. Ключи к тестам рубежного контроля	. 100
Приложение 2. Стимульный материал методик	1.01
для производственных групп (форма «А»)	. 101
Приложение 3. Стимульный материал методик	015
для учебных групп (форма «Б»)	. 215
Приложение 4. Стимульный материал методик	0 F 4
для спортивных групп (форма «В»)	. 254

## **ВВЕДЕНИЕ**

Малые группы играют важную роль в жизнедеятельности общества, организации и конкретного человека. Поэтому они привлекают к себе повышенное внимание исследователей и практиков в области социальной и организационной, военной и юридической, возрастной и педагогической психологии и др.

Успешное решение научных и практических задач во многом зависит от методического инструментария, его возможностей и качества. За весь период исследования малых групп разработано множество экспериментальных схем, научно-исследовательских и диагностических методик. Причем на каждом этапе, сопровождающемся переосмыслением накопленного опыта и формированием новых концептуальных подходов, возникает необходимость в создании инструментария, способного содействовать реализации исследовательских перспектив и насущных практических проблем.

В учебном пособии излагается концептуально связанный комплекс диагностического инструментария, который имеет ряд отличительных особенностей. Во-первых, инструментарий разработан на основе новой социально-психологической теории малых групп — микрогрупповой теории (Сидоренков, 2003, 2004, 2010), которая описывает широкий спектр феноменов и процессов активности малой группы, неформальных подгрупп и членов в группе.

Во-вторых, в пособии изложены разработанные и модифицированные автором 17 надежных и валидных методик. В разработке некоторых из них принимали участие Н. С. Горбатенко, Е. С. Коваль, Е. А. Локтева, А. А. Мкртчян, А. Л. Мондрус, И. И. Сидоренкова, Н. Ю. Ульянова. Дается описание процедуры применения, обработки результатов, постановки диагноза и интерпретации. Описанию методик предшествует изложение социально-психологических характеристик, для изучения которых они созданы. Это позволяет получить достаточно полное представление о том, что измеряет та или иная методика, и более адекватно интерпретировать результаты, делать выводы и рекомендации. Стимульный материал методик имеет несколько форм, предназначенных для изучения малых групп разного типа: а) производственных - сервисных, торговых, военизированных и др. (форма А); б) учебных - школьных, среднепрофессиональных, студенческих (форма Б); в) спортивных (форма В).

В-третьих, в пособии подробно представлена уникальная формализованная процедура выявления неформальных подгрупп и не включенных в них членов (А. С. Горбатенко), которая логически и математически обоснована, надежна и валидна, апробирована на практике. Сравнение этой процедуры с традиционной социометрией позволяет увидеть ее преимущества в плане выделения неформальных подгрупп и их состава.

В-четвертых, изложенный в книге методический инструментарий включен в компьютерную технологию Групповой профиль – Универсал (Сидоренков, Павленко, 2010).

В-пятых, представленный в книге инструментарий может быть использован в психодиагностических и научно-исследовательских целях. С практической точки зрения инструментарий позволяет диагностировать меру проявления тех или иных характеристик группы, подгруппы и индивида, оценивать их потенциал и выявлять источники низкой эффективности, проводить аттестацию. В научно-исследовательском плане инструментарий дает возможность изучать в новом ракурсе традиционные проблемы, ставить и решать новые. Он может применяться в рамках подготовки курсовых и дипломных работ, кандидатских и докторских диссертаций, а также для проведения прикладных исследований в организациях разного профиля деятельности и форм собственности.

Структура изложения методического инструментария в учебном пособии построена на основе выделения некоторых крупных областей психологии малых групп, таких как «сеть и структура группы», «субъектные характеристики группы/подгруппы», «взаимодействие и взаимоотношение в группе/подгруппе», «личность в группе/подгруппе» и др. (Сидоренков, 2012).

Учитывая многообразие групповых явлений и потенциал микрогрупповой теории, в дальнейшем планируется разработать новые концептуально обоснованные методики для изучения эмпатии, совместимости и др.

Учебное пособие поможет в решении многих научных и практических задач в области малых групп. Автор выражает надежду, что оно вызовет интерес у обучающихся и специалистов.

## ГЛАВА 1

## ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ

**Комплексная цель:** освоить методические и организационные аспекты проведения психодиагностического обследования малых групп.

## 1.1. Методики психологической диагностики группы

*Психодиагностическая методика* — это совокупность унифицированных заданий, алгоритма и способа сбора и обработки данных, которые предназначены для установления уровня проявления социально-психологических характеристик группы, неформальных подгрупп или индивида в группе/подгруппе.

Классификация методик психологической диагностики малых групп. Можно выделить несколько классификаций методик в зависимости от заложенных в их основание критериев.

- 1. С точки зрения сферы проявления диагностируемых характеристик методики могут быть предназначены для изучения:
- а) характеристик и уровня развития группы/подгруппы: методика изучения ценностно-ориентационного единства групп, методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы и др.;
- б) характеристик внешних отношений группы/подгруппы: методика изучения эмоционально-мотивационных ориентаций в межгрупповом взаимодействии, методика изучения открытости группы и подгруппы и др.;
- в) характеристик межличностного общения в группе/подгруппе: методика изучения поведения в межличностном конфликте, методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппе и др.
- г) характеристик личности в группе/подгруппе: методика изучения стиля межличностного поведения, лидерства, вклада индивида в группе и подгруппе, методика изучения стиля руководства и др.;
  - д) характеристик отношения личности к группе/подгруппе:

методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппе, опросник групповой действенности.

- 2. В зависимости от количества диагностируемых характеристик методики могут быть:
- одномерными: предназначены для изучения какого-то одного параметра группы, подгруппы или личности; например, экспресс-методика изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе;
- многомерными: ориентированы на диагностику одновременно нескольких параметров группы, подгруппы или личности; например, карта-схема психолого-педагогической характеристики учебной группы.
- 3. В соответствии с принципом построения работы и ответов испытуемых методики могут фиксировать:
- особенности проявления индивида в группе/подгруппе (например, активность-пассивность, доминантность-зависимость);
- личное отношение индивида к группе/подгруппе (привлекательность группы, психологический комфорт в группе);
- представления индивидов о каких-то характеристиках группы/подгруппы (о единстве группы, о способности группы успешно справляться с поставленными задачами).

В данном учебном пособии представлен комплект методик изучения социально-психологических характеристик малой группы, неформальных подгрупп и индивида в группе:

- методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппах;
- методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппах;
  - методика изучения нормы открытости группы и подгрупп;
- методика изучения предметно-деятельностной и социальнопсихологической сплоченности группы и подгрупп;
- методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп;
- методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп;
- методика изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах;
- методика изучения межличностных противоречий в группе и подгруппах;

- методика изучения межличностных конфликтов в группе и подгруппах;
- методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппах;
- методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппах;
- методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах;
- методика изучения микрогрупповой и групповой идентичности в группе и подгруппах;
- методика изучения психологического статуса индивида в группе и подгруппе;
- методика изучения лидерства-ведомости, вклада в групповую деятельность и стиля межличностного поведения индивида в группе и подгруппе;
- методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе.

Компьютерная психодиагностика малых групп. В настоящее время актуальной является задача создания комплексных компьютеризированных методов диагностики, которые позволяют одновременно оценивать разные характеристики группы, неформальных подгрупп и индивида в группе. Эта задача реализована в создании компьютерной технологии Групповой профиль — Универсал, ГП-У (Сидоренков, Павленко, 2010). Она включает 16 экспресс-методик, которые интегрированы с уникальной формализованной процедурой выявления неформальных подгрупп и не включенных в них членов. Представленный в ней инструментарий позволяет получить широкий спектр показателей: группы в целом (43 показателя), каждой неформальной подгруппы в группе (41) и каждого члена группы (16).

Компьютерная технология  $\Gamma\Pi$ -V обладает рядом функциональных возможностей. Она обеспечивает разные режимы тестирования: компьютерный (работа испытуемых на компьютере и автоматическая обработка результатов) и бланковый (распечатка стимульного материала, ввод в программу и компьютерная обработка данных бланкового тестирования).

Технология позволяет выбирать разные формы стимульного материала в зависимости от типа изучаемой группы: производственной, учебной, спортивной. Она предполагает разные спо-

собы применения: полный (оценка всех характеристик по всем методикам) и парциальный (избирательная оценка по отдельно заданным методикам).

 $\Gamma\Pi$ -У позволяет проводить тестирование членов одной и той же группы на разных компьютерах с последующей интеграцией данных в единый формат и единой обработкой результатов группы.

Программа контролирует и регламентирует работу испытуемых: определяет полноту и последовательность настройки и тестирования по заданным методикам, блокирует тестирование и выдает предупреждение в случае пропуска заданий или явного искажения ответов.

В компьютерном режиме есть возможность прерывать тестирование с сохранением и без сохранения данных. В первом случае можно возобновить через какое-то время тестирование данного испытуемого с той методики, на которой была остановлена процедура. Кроме того, фиксируется факт завершенности или незавершенности тестирования каждого испытуемого, указываются испытуемые, не участвовавшие в обследовании.

Компьютерная программа обеспечивает расчет нескольких нормативных данных в зависимости от типа группы (производственная, учебная, спортивная) и формы организации ее совместной деятельности (совместно-индивидуальная и совместно-взаимодействующая), а также их автоматический перерасчет по мере расширения базы данных.

Программа автоматически осуществляет постановку диагноза по изучаемым характеристикам (низкий уровень, тенденция к низкому, средний уровень, тенденция к высокому, высокий уровень) и выдачу интерпретации. Она также может автоматически заполнять оценочную карту группы по полученным результатам.

Пользователь имеет возможность просматривать нормативные данные и статистические зоны по оцениваемым характеристикам и, тем самым, производить «ручным» способом корректировку автоматически поставленного диагноза для повышения его точности.

Благодаря функциональным особенностям программы минимизируется трудоемкость обработки и представления результатов, исключаются ошибки при обработке данных, что повышает достоверность результатов.

## 1.2. Процедура обследования

Объект диагностики. Методики предназначены для изучения:

- производственных групп: первичных структурных подразделений (отделов, служб, бригад, смен) в организации, а также немногочисленной организации в целом;
- учебных групп: школьных девятых-одиннадцатых классов, групп среднепрофессиональных учебных учреждений, студенческих групп;
  - спортивных групп/команд.

Методики также могут использоваться для: а) совмещенного изучения двух-трех небольших групп, члены которых связаны между собой в процессе выполнения деятельности; б) административно-управленческого аппарата как группы в организациях и на предприятиях.

Рекомендуется проводить диагностику в группах, состав которых не менее 5 и не более 30 человек. Не рекомендуется проводить исследование в только что созданной группе, чей опыт жизнедеятельности не превышает 30–40 дней. Кроме того, в исследование группы с опытом жизнедеятельности не следует включать новичков, т. е. тех индивидов, которые совсем недавно стали членами группы.

Для получения более достоверных результатов надо обследовать подавляющее большинство членов группы. В реальных условиях сделать это иногда невозможно (например, по болезни кого-либо из членов группы). Допускается отсутствие некоторых членов группы (однако их фамилии обязательно должны быть внесены в общий список), но их количество не должно превышать  $10\,\%$  от общей численности группы. Чем меньше по численности группа, тем жестче требования к количеству участников обследования. В группах, состоящих из 5-8 человек, необходимо участие всех.

Нельзя делать исключения для каких-то членов группы, освобождая их от участия в исследовании, когда они по объективным причинам могли бы принять в нем участие. Этот факт может вызвать нежелательную реакцию со стороны остальных членов группы.

**Подготовка к проведению диагностики.** Если обследование проводится по инициативе заказчика (например, руководителя предприятия), то необходимо заранее побеспокоиться о под-

готовке приказа (распоряжения) за подписью руководителя. Наиболее важным условием правильного проведения обследования является тщательная подготовка, обеспечивающая единообразие процедуры тестирования и исключающая возникновение непредвиденных обстоятельств.

Предварительная подготовка к тестированию включает:

- подробное знакомство с процедурой проведения конкретного теста; такая подготовка обычно осуществляется в виде практического обучения проведению определенного теста под руководством опытного специалиста;
- если в проведении тестирования принимает участие несколько человек, то необходимо заранее четко распределить функции каждого;
- заучивание пользователем инструкции для испытуемых,
   а также последующее ее четкое воспроизведение;
- подготовка тестовых материалов (стимульного материала, опросных бланков, ручек или карандашей), размещение их либо на столе вблизи места тестирования таким образом, чтобы они были легко доступны пользователю, но не отвлекали внимания обследуемого, либо на рабочих местах испытуемых в случае групповой формы диагностики.

**Формы и условия обследования.** Исследование группы желательно проводить в *полевых условиях*, т. е. в рабочем пространстве и в течение рабочего (учебного, тренировочного) дня.

Исследование может проводиться в индивидуальной и групповой форме. Обследование в индивидуальной форме, т. е. в виде поочередной работы с каждым членом группы по отдельности, создает более удобные условия (по сравнению с групповой формой обследования) для мотивации испытуемого, а значит, обеспечения более естественных его реакций на тестовые задания, но требует больших временных затрат.

Исследование в этой форме требует соблюдения следующих условий:

- диагностика всех членов группы не должна растягиваться во времени, т. е. должна быть проведена в один день, и причем за очень короткий временной интервал;
- обследованные испытуемые не должны иметь возможность активно обсуждать тестирование и его содержание с теми, кто еще не принимал участие в исследовании.

*Групповая форма* предполагает размещение всех членов группы в каком-то помещении и проведение их одновременного обследования, что позволяет значительно экономить время.

Диагностика в этой форме предполагает обеспечить такие условия, чтобы испытуемые:

- не располагались слишком плотно друг к другу в помещении:
  - не комментировали вслух отдельные тестовые задания;
- не выражали вслух свое отношение к обследованию в целом и к методикам, с которыми они работают;
- не общались между собой и не подглядывали в ответы друг друга.

Если эти условия не соблюдаются, то возрастает вероятность снижения естественности ответов испытуемых, а значит, надежности результатов диагностики.

Поэтому перед проведением диагностики необходимо проинструктировать испытуемых относительно их поведения во время исследования, а затем контролировать их поведение и пресекать в корректной форме действия, нарушающие три последних из перечисленных условий.

**Информирование и мотивация испытуемых.** Для снижения негативных реакций испытуемых на тестовую ситуацию и повышения надежности результатов их исследования необходимо осуществлять следующие действия:

- обследование должно организовываться и проводиться как обычное мероприятие, а не как экстраординарное событие;
- испытуемых надо ставить в известность об общей цели исследования; однако в некоторых случаях ее надо маскировать, если знание испытуемым истинных целей диагностического обследования повлияет на его достоверность (это вопрос этического порядка);
- мотивировать испытуемых перед началом их работы с методиками;
- сообщать испытуемым в общих чертах предназначение методик, с которыми они будут работать (в случае, если они этим интересовались), но не сообщать их конкретное предназначение (это можно сделать после завершения обследования);
- корректно отвечать на вопросы или возражения испытуемых по поводу методик и их заданий.

Следует отметить, что в случае маскировки истинных целей диагностики и предназначения методики возникает проблема обмана испытуемого со стороны психолога, к которому испытуемый обратился за помощью. Это серьезная этическая проблема. Обман испытуемого допустим только в том случае, если знание истинных целей обследования повлияет на достоверность его результатов. Такое влияние действительно возможно, поэтому психологи стараются замалчивать некоторые детали своих психодиагностических исследований. Однако прямая ложь отличается от замалчивания. Если испытуемому удается разоблачить ложь психолога-практика при проведении психодиагностики, то авторитет этого психолога падает, исчезает доверие к нему. В связи с этим маскировка истинных целей тестирования допустима только в исключительных случаях. Причем сразу же после проведения психодиагностики необходимо объяснить испытуемому истинные цели тестирования, сообщив, что если бы истинные цели были бы раскрыты с самого начала, это повлияло бы на точность диагностики. Такая аргументация понятна для испытуемых и, как правило, оценивается ими вполне доброжелательно.

Став на позицию маскировки истинных целей психодиагностики, психолог становится на позицию недоверия к испытуемому и старается своим обманом упредить обман испытуемого. Это мешает возникновению тесного контакта между испытуемым и психологом, который впоследствии будет проводить психологическую помощь испытуемому.

Мотивация испытуемых (или pannopm — попытка специалиста вызвать у испытуемых интерес к тесту, добиться от них сотрудничества и содействовать тому, чтобы их реакции соответствовали целям теста) выражается в следующем:

- 1. Испытуемых надо заверить в конфиденциальности результатов исследования, чтобы они могли не испытывать опасений за последствия использования данных. Однако испытуемых следует предупреждать, что некоторые результаты могут быть представлены заказчику.
- 2. Испытуемых можно заинтересовывать участвовать в исследовании или в получении более объективной информации о себе на основе последующего их ознакомления со своими результатами.

3. Целесообразно апеллировать к ответственности испытуемых, прося их стараться делать более искренние ответы, так как в противном случае невозможно будет получить достоверное представление о группе в целом.

Специфические приемы мотивации варьируются в зависимости от характера методик, а также возраста и других характеристик обследуемых лиц. Например, школьников старших классов можно дополнительно мотивировать, обращаясь к свойственному им духу состязательности, самоутверждению, желанию отличиться.

Обработка данных. После того как испытуемые выполнят задание, психолог обрабатывает результаты тестирования так, как это описано в инструкции к тесту. Например, опросные листы, которые заполнили испытуемые, отвечая на пункты опросника, обрабатываются с помощью специальных «ключей» — перечней тех пунктов, для которых указан значимый вариант ответа.

В результате предварительной обработки психолог получает «сырые» тестовые баллы, которые сравниваются с нормативными данными (статистическими зонами), и на основе этого делается заключение об особенностях проявления диагностируемых социально-психологических характеристик группы (подгрупп, индивида).

## 1.3. Поведение испытуемых

**Тестовая тревожность.** В ситуации диагностики у многих испытуемых возникает такая реакция, как тестовая тревожность, которая может оказывать заметное влияние на результаты тестирования.

Индивидуальные различия в тестовой тревожности изучали, в основном, на учащихся школ и студентах колледжей. Установлено, что показатели тестов достижений в школах и колледжах, а также показатели интеллектуальных тестов имеют значимые отрицательные корреляции с тревожностью. Однако полученные данные могут не свидетельствовать о направлении причинных связей. Возможно, учащиеся проявляют тревожность при тестировании из-за того, что плохо справляются с тестами и, таким образом, уже приобрели опыт неудач и разочарований в предыдущих ситуациях тестирования. Так, выявлено, что внутри

подгрупп с высокими показателями по тестам интеллекта обратная зависимость между уровнем тревожности и успешностью выполнения теста исчезает.

В исследовании природы тестовой тревожности были выделены два ее компонента: эмоциональный и когнитивный. Эмоциональная составляющая охватывает такие реакции, как напряжение и увеличение частоты сердечных сокращений. Когнитивный компонент наиболее явно проявляется в форме озабоченности, что включает негативные мысли, такие как ожидание неудачи при выполнении теста и озабоченность последствиями провала. Эти мысли отвлекают внимание тестируемого от заданий теста и тем самым нарушают его выполнение. Оба компонента тестовой тревожности измеряются специально разработанными для этой цели опросниками.

Устранению тестовой тревожности способствуют изложенные способы информирования и мотивации испытуемых. Рассеивание опасений, манера поведения тестирующего, успокаивающие и ободряющие испытуемого слова, хорошая организация процесса и т. д. помогают снизить тестовую тревожность. Кроме того, для редуцирования эмоционального компонента тестовой тревожности разработаны специальные методики поведенческой терапии. Фактически, эмоциональный компонент тестовой тревожности имеет тенденцию убывать с каждым последующим тестированием даже без внешнего вмешательства. Повышение результативности выполнения тестов чаще наблюдается в тех случаях, когда воздействие оказывается на когнитивные реакции индивидуума в отношении самого себя. В целом, для снижения тестовой тревожности надо использовать индивидуальный (по особенностям испытуемого) и комплексный (по способам устранения) подход.

Агрессия. Некоторые испытуемые негативно относятся к психологическим обследованиям, в которых они «вынуждены» принимать участие и которые связаны с их деятельностью. Это естественно, так как они опасаются, что результаты диагностики могут повлечь за собой нежелательные для них последствия. Эта реакция неспецифическая, так как проявляется при любых формах психологической диагностики, проводящейся с использованием различных методов.

Более негативно испытуемые относятся к тем опросам, в которых они должны производить оценку своей группы и ее членов.

Сам факт того, что необходимо высказать мнение о группе в целом или другом человеке, предпочесть одного другому, наталкивается на внутреннее сопротивление. Поэтому не исключены вербальные реакции типа: «Что это за глупые вопросы, прямо отвечать не хочется», «Это тестирование — полнейшая ерунда» и т. п. Некоторые испытуемые могут отказаться от участия в тестировании и имеют на то право.

Как в случае с тестовой тревожностью, предотвращению возникновения негативных реакций способствуют изложенные ранее меры по информированию и мотивации испытуемых.

## Проектное задание

- 1. Сделать обзор существующих методик исследования характеристик межличностного общения в группе.
- 2. Провести обзор существующих методик исследования индивида в группе.
- 3. Проанализировать проблему тренировки и переноса опыта испытуемых в процессе прохождения психологического обследования.

## Тест рубежного контроля

- 1. Методика изучения ценностно-ориентационного единства группы относится к категории методик, предназначенных для исследования:
  - а) характеристик межличностного общения в группе;
  - б) характеристик и уровня развития группы;
  - в) характеристик личности в группе;
  - г) характеристик отношения личности к группе.
- 2. К предварительной подготовке к тестированию не относится:
- а) распределение функций между участниками, проводящими тестирование;
  - б) заучивание специалистом инструкции для испытуемых;
  - в) подготовка тестовых материалов;
  - г) информирование и мотивация испытуемых.

- 3. Раппорт в психодиагностике это:
- а) доступное объяснение специалистом испытуемому результатов тестирования;
- б) попытка специалиста вызвать у испытуемых интерес к тесту, добиться от них сотрудничества;
- в) корректное поведение специалиста по отношению к испытуемому;
- г) корректное предоставление заказчику информации об испытуемом.
  - 4. К мотивации испытуемых к тестированию не относится:
- а) заверение в конфиденциальности результатов исследования:
- б) информирование о возможности испытуемого получении информации о себе;
  - в) инструктирование по работе с тестом;
  - г) апелляция к ответственности испытуемых.
  - 5. В процедуру психодиагностического процесса не входит:
  - а) статистический анализ результатов;
  - б) интерпретация результатов;
  - в) выработка рекомендаций;
  - г) сбор данных.

## ГЛАВА 2

# ВЫЯВЛЕНИЕ В ГРУППЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП И НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В НИХ ЧЛЕНОВ

**Комплексная цель:** освоить сущность и типологию неформальных подгрупп в группе, а также овладеть неформализованным и формализованным алгоритмом выделения неформальных подгрупп и не включенных в них членов.

# 2.1. Понятие о неформальной подгруппе и типология подгрупп

Термин «подгруппа» используется в разных значениях. Вопервых, подгруппа понимается как формальная реальная или условная группа в контексте более широкой социальной категории (Тернер, 2003; Brewer & Gardner, 1996; Crisp & Hewstone, 1999). Например, отделы продажи и маркетинга в организации, студенты гуманитарного и математического факультетов университета. Такое понимание подгруппы не имеет отношения к неформальной подгруппе.

Во-вторых, термином «подгруппа» обозначается некоторая совокупность индивидов в контактной группе, например большинство или меньшинство (Московичи и др., 1994). Представители большинства и меньшинства могут не быть членами одной и той же относительно устойчивой подгруппы. Они могут относиться к «самостоятельным» членам группы, т. е. не включенным ни в одну подгруппу, или к представителям разных подгрупп, объединенных на какое-то время на основе общности мнения по определенному вопросу.

*В-третьих*, подгруппа рассматривается как коллективный субъект или подсистема личных отношений внутри контактных малых групп. То есть акцент делается на неформальных подгруппах (микрогруппах) как объективной реальности (Сидоренков, 2003, 2004, 2010).

Неформальные подгруппы в малой группе представляют собой такое же реальное социально-психологическое явление, как

и сама малая группа. Они возникают в совершенно разных типах малых групп: дошкольных (Коломинский, 1969; Репина, Стеркина, 1990), школьных (Березовин, Коломинский, 1975; Горбатенко, Горбатенко, 1996; Коломинский, 2000; Сидоренков, 2003, 2010), студенческих (Голубева, 1976; Селиванов, 1975; Сидоренков, 2003, 2010), производственных (Гительмахер, 1991; Парохин, 1973; Сидоренков, 2010), исправительно-трудовых (Башкатов, 2002; Пирожков, 1998; Шиханцов, 2002), армейских (Сидоренков, 2003, 2010), спортивных (Богданова, 1977; Линчевский, 1981; Параносич, Лазаревич, 1977; Платонов, Ильин, 1977), психотерапевтических (Каhn, 1991), семейных (Grusky, Bonacich & Webster, 1995), высших эшелонах власти (Емельянов, 1989; Пихоя, 2000).

Образование и функционирование неформальных подгрупп наиболее интенсивно и ярко протекает в группах, жизнедеятельность которых характеризуется относительной социальной изоляцией, жесткими правилами жизнедеятельности и высокой ценой ошибок (например, экспедиции в труднодоступные участки земного шара, группы ИТУ, группы политико-государственного управления).

Подгруппы имеют место на разных этапах жизнедеятельности групп разного типа. Количество подгрупп в многочисленных по составу учебных группах варьируется от двух до девяти, а в относительно малочисленных производственных группах от одной-двух до четырех подгрупп (Сидоренков, 2003, 2010). В учебных группах преобладают (по количеству) диады и триады, реже встречаются микрогруппы из четырех и пяти человек и очень редко образуются подгруппы с численностью шесть, семь и восемь участников. В производственных группах значительно чаще встречаются диады и триады, а реже - микрогруппы из четырех человек и очень редко - с численностью пять человек. В среднем, более половины членов группы включены в подгруппы: 55-60 % учащихся в старших классах и работников в производственных группах (Сидоренков, 2003, 2010), до 80 % осужденных в колониях общего режима и до 90 % в колониях строгого режима (Шиханцов, 2002).

Неформальная подгруппа не задается извне, изначально определяется индивидуальными характеристиками членов и обладает психологической целостностью. В основе такой целостности на-

ходятся прежде всего психологические связи, которые в каждом конкретном случае определяются спецификой мотивов объединения людей.

Неформальная подгруппа трактуется в двух ракурсах: узком и широком. В первом случае подгруппа определяется на основе какой-то одной характеристики. Например,  $no\partial zpynna$  — это совокупность членов группы, сплоченность которой выше, чем сплоченность представителей разных подгрупп (Паниотто, 1975), или плотность которой превышает плотность других возможных объединений членов группы (Горбатенко, Горбатенко, 1996). Во втором случае дается обобщенное определение. В микрогрупповой теории неформальная подгруппа определяется как совокупность членов группы, объединившихся на основании одного или нескольких психологических более общих и значимых для них признаков на данный момент времени по сравнению с другими членами группы (Сидоренков, 2003, 2010). Неформальная подгруппа представляет собой коллективный субъект, который выполняет определенные функции для своих членов и группы в целом.

Неформальная подгруппа обладает всеми теми признаками, которыми наделяется малая группа. Однако она имеет отличительные особенности, которые выражаются в более высокой: а) интенсивности взаимодействия индивидов; б) взаимозависимости индивидов; в) выраженности интегративных межличностных связей и связей индивидов с подгруппой; г) психологической целостности подгруппы; д) способности подгруппы реализовать функции по отношению к своим членам. Отсюда, в частности, следует более сильная выраженность в подгруппах сплоченности, доверия, совместимости и др. по сравнению с группой в целом.

Имеется ряд близкородственных понятий: «неформальные отношения», «неформальная подгруппа», «круг желаемого общения», «доверительный круг общения», «референтный круг общения». В первом понятии фиксируются, прежде всего, личностные и непосредственные связи между субъектами, в качестве которых выступают отдельные члены группы. Во втором понятии акцент делается на подгруппах как коллективных субъектах, имеющих внутренние и внешние психологические связи. Третье понятие обозначает совокупность членов группы, с которыми конкрет-

ный человек хотел бы поддерживать тесные личностные и непосредственные связи (причем каждый член группы может иметь несколько кругов желаемого общения, в зависимости от меры значимости других и отношений с ними). Четвертое понятие описывает совокупность индивидов, с которыми конкретный человек может быть откровенным и чувствует себя в безопасности. Пятое понятие трактуется как круг лиц, значимых для индивида в отношении оценки качеств его личности, способов поведения, мнений и ориентаций.

Все понятия пересекаются между собой по некоторым содержательным сторонам. Неформальные отношения пронизывают группу в целом, и в частности представлены во внутренних и внешних связях неформальных подгрупп, а также в желаемом, доверительном и референтном круге общения. Первый круг желаемого общения может представлять собой неформальную подгруппу, если какие-то индивиды входят в круг общения друг друга и между ними существует интегративная связь и интенсивное взаимодействие. Представители одной и той же подгруппы часто составляют доверительный круг общения друг друга (обычно устойчивые подгруппы включают людей, которые больше доверяют друг другу, чем другим членам группы).

В то же время каждое понятие является относительно самостоятельным, а потому не может подменяться другим понятием. Например, термин «неформальная подгруппа» часто редуцируется к понятию «неформальные отношения». Представление о подгруппе как коллективном субъекте с широким спектром характеристик и разнообразных связей нельзя подменять идеей о специфическом типе связей - неформальных отношениях. Круг желаемого общения носит односторонний желаемый, т. е. вероятностный характер, который может быть не реализован как взаимная тенденция, а значит, не будет воплощен в объединении людей в подгруппу. В свою очередь, подгруппа является объективной, а не субъективной реальностью и может включать некоторых людей, которые не входят в круг желаемого общения друг друга (например, в децентрализованных подгруппах). Точно также доверительный или референтный круг общения людей не всегда может быть воплощен в образовании подгруппы, так как помимо доверия или значимости мнения есть ряд других признаков, на основе которых люди объединяются в подгруппы.

В микрогрупповой теории выделяются *типы неформальных подгрупп* (Сидоренков, 2003, 2010). Наряду с *внутригрупповыми* подгруппами, т. е. возникающими внутри одной и той же группы, могут образовываться *межгрупповые* подгруппы, состоящие из людей, включенных в разные группы одной и той же более широкой социальной общности (вторичной группы).

В зависимости от мотивации объединения, вектора активности и особенностей отношений членов, подгруппы могут быть инструментальными и социо-эмоциональными. Возникновение и активность подгрупп инструментального типа детерминировано индивидуальными прагматическими целями членов или целью (задачами) групповой деятельности. В основе образования и жизнедеятельности подгрупп социо-эмоционального типа находится аттракция, симпатия, и главная задача членов таких подгрупп заключается в поддержании хороших отношений.

Подгруппы могут быть децентрализованными и централизованными в зависимости от способов связи членов внутри них. В децентрализованной подгруппе все члены имеют сходство хотя бы по одному ключевому для них признаку и непосредственно связаны друг с другом. В централизованной подгруппе (особенно в многочисленной) некоторые индивиды связаны друг с другом опосредованным образом, т. е. через одного-двух членов подгруппы.

Многие подгруппы возникают, функционируют и развиваются не на одном, а на нескольких основаниях, так что в жизни не часто встречаются подгруппы, представляющие собой в ярком виде какой-то один тип образования.

## 2.2. Неформализованный алгоритм

Для изучения разных аспектов неформальных отношений членов группы (в том числе для выделения подгрупп) часто используется социометрический метод, созданный в контексте те-

ории Я. Л. Морено. Этот инструментарий сразу получил широкое распространение в США и странах Западной Европы, а позже — в нашей стране (Волков, 1970; Коломинский, 1969; Кузьмин, 1965). Об этом свидетельствует достаточно много работ, специально посвященных социометрическому тесту, а также огромное количество исследований, в которых он используется как инструментарий для решения разнообразных научных и практических задач.

Большая популярность этого инструментария обусловлена простотой его применения и возможностью получения с его помощью относительно широкого спектра показателей. В настоящее время насчитывается не менее 15 различных показателей (статус, экспансивность, удовлетворенность, сплоченность и др.), которые могут быть получены на основе социометрического опроса (Багрецов и др., 1999). Однако изучение структуры взаимоотношений в группах не должно ограничиваться вычислением различного рода индексов. Для более глубокого ее анализа целесообразно определять некоторые подструктуры, под которыми имеются в виду неформальные подгруппы (Паниотто, 1975).

Основные правила классического социометрического метода:

- исследование должно проводиться в том месте, где индивиды проявляют наибольшую спонтанность, в том окружении, по отношению к которому они наиболее интенсивно раскрыты, в тех условиях, которые им наиболее известны по собственному опыту;
- все члены группы или сообщества максимально включены в исследование, являются исследователями общей для них ситуации;
- для изучения конкретной социальной общности должен подбираться «чувствительный» и адекватный критерий, т. е. тот, вокруг которого действительно сложилась данная общность (Морено, 2001).

В зарубежных и отечественных исследованиях часто используется не собственно социометрический, а квазисоциометрический метод (по терминологии Я. Л. Морено), т. е. применяется его превращенная форма — не столько процедура действия в ситуации межличностных выборов, сколько процедура простого опроса. Кстати, зарубежные социометристы допускают некоторую вольность в применении данного метода, связанную с отходом

от первоначального его смысла и цели предназначения. Даже по прошествии половины столетия с того времени, когда была сформирована данная теория, эти проявления в литературе периодически отмечаются как негативные. В связи с этим указывается на то, что первоначальное осмысление Я. Л. Морено социометрической теории и техник социометрии становится более обобщенным и размытым, происходит разделение социометрии на сильную и слабую (Remer, 1995).

Социометрический метод на протяжении длительного времени являлся фактически основным методом определения в группе неформальных подгрупп и не включенных в них членов. Несмотря на это, он имеет ряд ограничений.

Во-первых, в классическом варианте используется специфический («сильный») критерий. Например: «С кем Вам хотелось бы жить вместе?», «С кем Вы хотели бы сидеть за столом?», «С кем Вы хотели бы вместе работать?». Такой критерий ограничивает выбор между людьми по одному основанию, хотя те или иные члены группы могут объединяться на иных основаниях, которые не фиксируются критерием подобного рода. С одной стороны, специфический критерий позволяет затронуть конкретный аспект жизнедеятельности группы, но, с другой, существенно сужает возможность выделения объективно существующих и относительно устойчивых подгрупп.

Кроме того, если использовать специфический критерий предпочтительности («С кем Вы хотели бы...»), то выделенные подгруппы будут отражать один из частных случаев желаемой для индивидов, а не реальной структуры группы.

Поэтому для определения подгрупп лучше использовать неспецифический («слабый») критерий (например, «С кем из членов Вашей группы Вы поддерживаете наиболее тесные отношения?»). В этом случае можно преодолеть расхождение между отношениями частного и общего порядка, желаемыми и реальными отношениями.

Во-вторых, могут быть разные варианты определения принадлежности индивида к подгруппе на основании анализа межличностных выборов, отражающих отношения между членами группы:

• на основании его собственного мнения (например, произведенных им межличностных выборов);

- на основании мнения членов подгруппы (их выборов);
- в результате совпадения собственного мнения человека и мнений членов подгруппы (взаимных выборов).

В обычной социометрической процедуре используется, как правило, третий вариант. Применение этого варианта предполагает, что все без исключения члены подгруппы должны быть связаны друг с другом взаимными выборами. Однако взаимность выборов членов подгруппы не встречается повсеместно, так как члены подгруппы могут быть связаны между собой не только непосредственно, но и опосредованно. В этом случае необходимо либо сокращать число членов подгруппы, что может не соответствовать реальности, либо использовать какой-то один из первых двух вариантов оценки принадлежности человека к подгруппе. Поэтому иногда дополнительно используют первый способ выделения подгрупп, особенно если в группе наблюдается сложная сеть выборов. Вместе с тем редко применяется второй вариант, который имеет некоторые преимущества по сравнению с двумя другими.

В-третьих, традиционная социометрическая процедура не является полностью формализованной. То есть формализация существует на этапе проведения социометрического обследования, а также частично на стадии обработки данных — построение социоматрицы и социограммы. Однако завершающая стадия, предполагающая окончательное определение подгрупп и их состава, а также не включенных в них членов, не формализована. Это во многих случаях не позволяет уверенно и с высокой точностью выделять в группе неформальные подгруппы как целостные и относительно автономные психологические общности людей.

В процессе построения социограммы часто выявляются настолько «перепутанные» связи между людьми, что крайне осложняет или делает невозможным выделение подгрупп. Поэтому в качестве основных недостатков социограмм считается субъективизм в их построении и падение наглядности с ростом числа людей в группе (Паниотто, 1975). Например, в рис. 1, a очевидно выделяются диада и триада, тогда как в рис. 1,  $\delta$  невозможно четко выделить одну или несколько подгрупп.

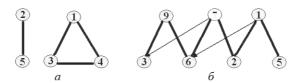
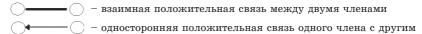


Рис. 1. Социограмма и ее символика:



B-иетвертых, традиционные социометрические техники не позволяют:

- диагностировать различные социально-психологические характеристики неформальных подгрупп (например, предметно-деятельностную и социально-психологическую сплоченность, доверие к подгруппе и идентичность с подгруппой);
- определять разные феномены отношений и взаимодействия между неформальными подгруппами (например, доверие);
- социально-психологические характеристики группы в целом в контексте отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами.

Поясним это на следующем примере. Для определения групповой сплоченности часто используется интегральная оценка социометрических выборов. В таком исследовательском срезе сплоченность понимается как мера частоты общения и/или тесноты отношений по количеству осуществляемых межличностных выборов. Сплоченность по межличностным выборам (СМВ) определяется с помощью некоторого критерия (например, «Выберите из Вашей группы тех людей, кто является Вашим другом/подругой»). Наиболее распространенный способ расчета показателя СМВ состоит в том, что он определяется как частное от деления количества взаимных выборов на их теоретически возможное количество. Такой коэффициент сплоченности по межличностным выборам K вычисляется по формуле

$$K_{CMG} = \frac{2\sum(\sum A_{ij})}{N(N-1)},$$
 (1)

где  $A_{ii}$  – взаимный выбор i-го и j-го членов малой группы;

N — количество членов малой группы, принявших участие в исследовании.

Эта сплоченность и процедура ее измерения имеет ряд особенностей.

- 1. Четко не определена природа СМВ группы (неформальной подгруппы): аттрактивная, когнитивно-оценочная или символико-интерпретативная, предметно-деятельностная или социальнопсихологическая. Многое, конечно, зависит от выбранного специалистом критерия для проведения конкретного исследования. В неспецифическом критерии («Выберите из Вашей группы тех людей, с которыми Вы чаще общаетесь») не отображен ни один из аспектов сплоченности. В специфическом критерии («Выберите из Вашей группы тех людей, с кем бы Вы хотели совместно работать» или «Выберите из Вашей группы тех людей, кого бы Вы пригласили к себе на день рождения») может просматриваться некая разновидность сплоченности, например деятельностная или социально-психологическая. Тем не менее такого рода критерии однозначно не отображают определенную природу сплоченности. Например, выборы по критерию «С кем бы Вы хотели совместно работать?» могут иметь в своей основе стремление некоторых некомпетентных и безответственных членов группы совместно работать с квалифицированными и трудолюбивыми людьми, тем самым обеспечивая себе успешность работы, но не будут свидетельствовать о реальной сплоченности группы относительно деятельности.
- 2. Коэффициент СМВ группы или отдельной подгруппы, рассчитываемый на основе межличностных выборов, не позволяет в полной мере судить об уровне проявления сплоченности группы или отдельных подгрупп. Для этого требуется специальная измерительная шкала.
- 3. Коэффициенты СМВ не позволяют дифференцировать многие группы и подгруппы по уровню их сплоченности, тем самым затрудняя постановку диагноза. Числовые значения коэффициента K теоретически могут варьироваться от 0 до 1. В реальности численные показатели изменяются в узких пределах. По результатам исследования 200 групп (учебные, трудовые, воинские) установлено, что показатели СМВ варьируются от 0,03 до 0,33, хотя показатели большинства групп попадают в интервал от 0,11 до 0,19 (Сидоренков, 2003). Коэффициенты СМВ неформальных

подгрупп колеблются от 0.33 до 1. Причем подавляющее большинство подгрупп (82 %) имеет очень высокий показатель — от 0.8 до 1.

4. Для определения коэффициента СМВ группы фиксируются межиндивидные отношения (выборы), но не учитываются отношения между неформальными подгруппами в группе. Поэтому высока вероятность совершения ошибок в выводах относительно сплоченности группы по межличностным выборам. Например, группа состоит из 15 человек, и по ней получен коэффициент СМВ, равный 0,17, что свидетельствует о средне-высокой сплоченности группы. Так ли это на самом деле? Проанализируем структуру группы. Оказывается, что в ней есть три подгруппы, в каждой из которых по четыре человека, и есть три члена, которые не включены ни в одну из этих подгрупп. В каждой подгруппе наблюдаются все возможные взаимные выборы, т. е. каждый выбрал трех остальных. Это значит, что сплоченность каждой из них равна 1. Три не включенных в подгруппы члена также сделали по три выбора, но между ними не было взаимных выборов. Таким образом, средне-высокая сплоченность группы была получена только за счет взаимных выборов внутри каждой подгруппы по отдельности. Можно ли в этом случае говорить о тенденции к высокой групповой сплоченности? Трудно сказать. Если между всеми подгруппами существуют деструктивные конфликты, то невозможно говорить о сплоченности группы, так как она будет очень низкой.

Таким образом, социометрический метод не является полностью формализованным, что в ряде случаев затрудняет определение с высокой степенью достоверности неформальных подгрупп (их количество и состав) и не включенных в них членов. Чем более многочисленна группа и более сложными являются отношения внутри нее, тем менее пригодной оказывается социометрический метод для решения этой задачи.

## 2.3. Формализованный алгоритм

Задача определения неформальных подгрупп будет более успешно решаться с помощью формализованной процедуры обработки результатов, позволяющей выделять подгруппы в группе, заранее не задавая: а) возможного числа подгрупп; б) количества

членов, включенных в подгруппы; в) таких членов, которые не включены ни в одну из подгрупп.

Эта процедура, интегрированная с некоторыми психодиагностическими методиками, также позволит изучать социально-психологические характеристики неформальных подгрупп (например, сплоченность подгруппы, доверие в подгруппе).

Существуют единичные описания принципов построения такой процедуры (Багрецов и др., 1999; Горбатенко, 1984; Паниотто, 1975). Например, В. И. Паниотто предлагает выявлять подгруппы на основе сопоставления сплоченности выделенного множества индивидов со сплоченностью всей группы или с математическим ожиданием сплоченности при выборе подмножества случайным образом (Паниотто, 1975). Однако предлагаемые варианты либо остаются нереализованными в конкретном исследовательском методе, либо недостаточно формализованы и дают результаты, зависящие от случайных факторов (например, от выбора начальных точек классификации), либо чрезвычайно математизированы и не предполагают адекватного психологического критерия.

Наиболее логически и математически обоснованным, надежным и валидным, апробированным на практике является алгоритм, предложенный А. С. Горбатенко (1984). Именно этот алгоритм будет подробно описан в данном параграфе. Во-первых, принадлежность индивида к подгруппе определяется на основании мнения членов подгруппы (их выборов).

Этот вариант в большей степени соответствует психологической традиции, предполагающей важную, детерминирующую роль группы по отношению к индивиду. В практических социометрических исследованиях именно на основании обобщенного мнения членов группы судят об «отверженности» члена группы или его принадлежности к малой группе, включенности в систему внутригрупповых межличностных отношений. Кроме того, использование мнения всех (или большинства) членов подгруппы, а не одного человека, позволяет существенно повысить статистическую достоверность вывода о принадлежности человека к подгруппе. В подгруппе, определенной по этому принципу, будет и максимальное количество взаимных выборов. В практике этот вариант определения принадлежности человека к подгруппе фактически не используется, поскольку возникает кажущийся

порочным логический круг: для того чтобы выявить лиц, составляющих подгруппу, надо узнать их мнение.

Во-вторых, для определения неформальных подгрупп в группах А. С. Горбатенко разработал формализованную процедуру, которая представляет собой вариант кластерного анализа. Ее отличительной особенностью является возможность «без учителя» (т. е. не задавая заранее предполагаемое количество подгрупп или количество членов, включенных в подгруппы) выделить объективно имеющиеся в группе подгруппы и их состав.

## АЛГОРИТМ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОДГРУПП И НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В НИХ ЧЛЕНОВ

Проводится обычный социометрический опрос членов группы по неспецифическому социометрическому критерию: «Выберите тех членов группы, с которыми Вы поддерживаете наиболее тесные отношения» (Опросник 1 в Приложении 2–4). Необходимо помнить, что выделенные в дальнейшем неформальные подгруппы будут однородны по заданному социометрическому критерию.

Используется непараметрическая процедура, т. е. не ограничивается количество выборов испытуемого.

Каждому испытуемому представляется критерий и весь список членов группы на тот случай, если кто-то не сможет вспомнить фамилию кого-либо из членов группы, кого он хотел бы выбрать по заданному критерию.

Первый этап. Составление матрицы «описания», характеризующей конкретное состояние группируемых переменных.

В качестве матрицы «описания» может выступать обычная социометрическая матрица.

Начало обработки данных заключается в том, что каждый выбор испытуемых кодируется как «1» и заносится в обычную социометрическую матрицу следующим образом:

- по строкам вписываются фамилии тех членов группы, которые участвовали в обследовании и выбирали других членов группы;
- по столбцам фамилии членов группы, которые были выбраны для дальнейших оценок.

Если в исследовании принимали участие абсолютно все члены группы, то фамилии, вписанные в матрицу по строкам и по

столбцам, будут полностью совпадать. Если в нем участвовали не все члены группы, то количество столбцов может быть больше, чем количество строк, так как присутствующие на обследовании испытуемые могут выбрать тех членов группы, которые отсутствуют.

На главную диагональ социометрической матрицы также заносятся «1», что соответствует самовыбору членов группы.

Проиллюстрируем общую процедуру классификации на конкретном примере. Возьмем группу, состоящую из 19 человек, из которых на момент обследования присутствовало 17 человек. Каждому из них предлагалось выбрать одногруппников (включая отсутствующих), с которыми они чаще всего общаются, поддерживают наиболее тесные отношения. Количество выборов не ограничивалось. Результаты выборов сведены в обычную социометрическую матрицу (матрицу «описания»), где по строкам — порядковый номер и фамилия того человека, который выбирает, по столбцам — порядковый номер и фамилия того человека, которого выбирают (табл. 1).

 Таблица 1

 Начальный вид матрицы описаний (социометрической матрицы)

Члены группы		ь-хая	B-yc B.	B-yc A.	Бр-ко	Гал-ян	E-yc	кр-ва	Кл-ко	Мо-ла	Не-ай	Но-ва	Но-ян	Р-дъ	Ст-ва	Те-ко	Ха-га	Че-ко	*Жу-ва	*Он-ко
-	Г	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Б-хая	1			1	1		1	1					1	1	1	1			$\vdash$
2	Б-ус В.		1	1							1		1	1						
3	Б-ус А.		1	1						1	1									1
4	Бр-ко	1			1		1	1	1	1		1			1	1	1	1		
5	Гал-ян		1			1				1			1							
6	E-yc						1											1		
7	Кр-ва	1			1		1	1										1		
8	Кл-ко	1				1			1			1				1	1			
9	Мо-ла		1	1	1	1		1		1	1		1	1						1
10	Не-ай		1	1							1		1	1						
11	Но-ва	1					1	1	1			1			1	1	1	1		
	Но-ян		1	1		1					1		1	1						
13	Р-дь		1								1		1	1						
14	Ст-ва	1			1			1							1		1	1		
15	Те-ко	1					1	1	1			1				1	1	1		
16	Ха-га	1							1						1		1	1		
17	Че-ко		1		1	1	1	1						1		1	1	1		

Примечание. В этой и в других таблицах номера членов группы, отсутствовавших на обследовании, но выбранных другими членами, помечены знаком \*.

Второй этап. Установление численных значений связей (сходства) между группируемыми членами группы и построение матрицы коэффициентов сходства.

Так как определяющим при включении каждого члена группы в подгруппу является мнение всех членов этой подгруппы, то при анализе матрицы «описания» необходимо определить попарную связь (сходство) ее столбцов, а не строк. Можно считать, что і-й член группы входит в одну подгруппу с ј-м членом в том случае, если их выбирают одинаковые члены группы. В этом случае при сравнении і-го и ј-го столбца будет наблюдаться относительно большое число совпадающих выборов, сделанных одними и теми же членами групп, которые должны быть включены в одну подгруппу.

Взаимные выборы і-го и ј-го членов группы будут учитываться наравне с другими совпадающими выборами. Это становится возможным благодаря подстановке единиц на главную диагональматрицы «сходства».

В качестве меры «сходства» описаний і-го и ј-го членов группы используется величина

$$S_{ij} = \frac{2N_c - N_{yc}}{N_c},$$
 (2)

где  $N_{_{\rm c}}$  — число совпадений выборов в i-ом и j-ом столбцах;

 $N_{\it uc}$  — число несовпадений выборов в і-ом и ј-ом столбцах;

 $N_{_{\scriptscriptstyle o}}$  — суммарное число выборов в i-ом и j-ом столбцах.

Такая мера «сходства» варьирует от -1 до +1 и не является мерой в математическом смысле слова, так как содержит отрицательные значения. Кроме того, отрицательные коэффициенты свидетельствуют не просто о сомнении в принадлежности данного члена группы к подгруппе, а о полном отрицании (в психологическом смысле) самой возможности принадлежности к подгруппе.

Совпадение или несовпадение невыборов, т. е. нулей (или пропусков) в матрице «описаний», не учитывается при определении «сходства».

Выбор  $S_{ij}$  в качестве меры «сходства» обоснован и при неодинаковом количестве выборов различных членов группы, что всегда возникает в реальных условиях обследования. Если человек получает большое количество выборов, то вероятнее всего, что он принадлежит к большой по численности подгруппе, если малое — к небольшой подгруппе. Иными словами, лица, получившие существенно различное количество выборов, должны принадлежать к различным подгруппам, хотя возможны исключения. При определении коэффициента «сходства» решающее значение имеет не количество выборов, а их качественный состав — совпадение с выборами, сделанными другими членами малой группы.

Рассчитанные в парном сравнении столбцов матрицы «описаний» коэффициенты сходства сводятся в «матрицу коэффициентов сходства», симметричную относительно главной диагонали. Количество столбцов и строк в этой матрице всегда равно друг другу и соответствует количеству столбцов матрицы «описания».

Возвратимся к нашему примеру. Попарное сравнение столбцов матрицы «описания» позволяет построить матрицу коэффициентов «сходства», рассчитанных по приведенной выше формуле (табл. 2).

Третий этап. Группировка индивидов в подгруппы и определение показателя, характеризующего качество этих подгрупп.

Построение «матрицы коэффициентов сходства» позволяет перейти непосредственно к группировке, объединению в неформальные подгруппы (кластеры) таких членов малой группы, описание которых наиболее сходно и которые вместе с тем наиболее сильно отличаются от других членов группы. Процедура группировки состоит в том, что каждый член малой группы рассматривался как «центр» образования возможной подгруппы и для него определялся такой состав подгруппы, при котором подгруппа была наиболее «плотной».

Для того чтобы определить качество (плотность) полученных подгрупп, используется мера D, которая вычисляется по формуле

$$D = N \cdot S_{ib} \tag{3}$$

где N — число членов подгруппы;

Таблица 2

Начальный вид матрицы коэффициентов «сходства»

Harman Anna Anna Anna Anna Anna Anna Anna A																						
$ \begin{array}{c ccccccccccccccccccccccccccccccccccc$		оя-нО*	19	-1,00	-0,20	0,14	-0,50	-0,50	-1,00	-0,60	-1,00	0,33	0,00	-1,00	-0,50	-0.56	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	1,00
Every 1.00 -1.00 -0.54 -0.52 -0.62 -0.62 -0.63 -0.63 -0.63 -0.63 -0.63 -0.64 -0.71 -1.00 -0.73 -0.72		*Жу-ва	18	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	1,00	-1,00
Every 1.00 1.00 0.54 1.00 0.044 0.057 1.00 0.069 0.071 1.00 0.071		оя-әҺ	17	0,50	-0,75	-1,00	0,14	-0,71	0,71	0,67	0,14	79,0-	-1,00	0,00	-1,00	-0,73	0,23	0,14	-0,42	1,00	-1,00	-1,00
Блан         ж <td></td> <td>кт-кХ</td> <td>16</td> <td>0,75</td> <td>-0.75</td> <td>-1,00</td> <td>0,14</td> <td>-0.14</td> <td>0,14</td> <td>0,67</td> <td>0,71</td> <td>-0.67</td> <td>-1,00</td> <td>0,33</td> <td>-1,00</td> <td>-0,47</td> <td>0,36</td> <td>0,71</td> <td>1,00</td> <td>-0.42</td> <td>-1,00</td> <td>-1,00</td>		кт-кХ	16	0,75	-0.75	-1,00	0,14	-0.14	0,14	0,67	0,71	-0.67	-1,00	0,33	-1,00	-0,47	0,36	0,71	1,00	-0.42	-1,00	-1,00
Б. хая         В.         В. <t< td=""><td></td><td>оя-эТ</td><td>15</td><td>0,43</td><td>-0,71</td><td>-1,00</td><td>0,00</td><td>0,00</td><td>0,33</td><td>0,43</td><td>0,67</td><td>-0,60</td><td>-1,00</td><td>0,60</td><td>-1,00</td><td>-0,38</td><td>0,09</td><td>1,00</td><td>0,71</td><td>0,14</td><td>-1,00</td><td>-1,00</td></t<>		оя-эТ	15	0,43	-0,71	-1,00	0,00	0,00	0,33	0,43	0,67	-0,60	-1,00	0,60	-1,00	-0,38	0,09	1,00	0,71	0,14	-1,00	-1,00
Б. хая         В.         В. <t< td=""><td></td><td>Ст-ва</td><td>14</td><td>0,54</td><td>-1,00</td><td>-1,00</td><td>-0,09</td><td>-0,64</td><td>-0,27</td><td>0,23</td><td>0,45</td><td>-0,56</td><td>-1,00</td><td>-0,11</td><td>-1,00</td><td>-0,67</td><td>1,00</td><td>0,09</td><td>0,36</td><td>0,23</td><td>-1,00</td><td>-1,00</td></t<>		Ст-ва	14	0,54	-1,00	-1,00	-0,09	-0,64	-0,27	0,23	0,45	-0,56	-1,00	-0,11	-1,00	-0,67	1,00	0,09	0,36	0,23	-1,00	-1,00
B-XBM   1,00		ад-Ч	13	-0,73	0,71	0,45	-0,08	0,38	69,0-	-0,20	69,0-	09,0-	0,54	-1,00	0,54	1,00	-0,67	-0,38	-0,47	-0,73	-1,00	-0,56
Hearing   Hea		нк-оН	12	-1,00	0,71	0,45	-0,67	0,00	-1,00	-0,71	-1,00	-0,20	0,67	-1,00	1,00	0,54	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-0,50
Liehan   Angle   An		ва-оН	11	0,33	-1,00	-1,00	-0,56	-0,60	0,20	0,00	09,0	-0,50	-1,00	1,00	-1,00	-1,00	-0,11	09,0	0,33	0,00	-1,00	-1,00
Пены В В В В В В В В В В В В В В В В В В В	T .	Не-ай	10	-1,00	0,71	0,82	-0,67	-0,33	-1,00	-0,71	-1,00	-0,20	1,00	-1,00	0,67	0,54	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	0,00
Definition   Property   Proper		вп-оМ	6	79,0-	0,00	-0,11	-0,20	-0,20	-0,60	-0,17	09,0-	1,00	-0,20	-0,50	-0,20	09,0-	-0,56	-0,60	-0,67	-0,67	-1,00	0,33
Нены В В В В В В В В В В В В В В В В В В В	-1	оя-гу	×	0.71	-1,00	-1,00	-0,33	-0,33	0,00	0,14	1,00	-0,60	-1,00	09,0	-1,00	-0,69	0,45	0,67	0,71	0,14	-1,00	-1,00
B-Xasi   Lion		кр-ва	2	0,50	-0,50	-0,69	0,71	-0,14	0,42	1,00	0,14	-0,17	-0,71	0,00	-0,71	-0,20	0,23	0,43	0,67	0,67	-1,00	-0,60
Пеныя В В В В В В В В В В В В В В В В В В В		E-yc	9	0,14	-0,71	-1,00	0,00	-0,67	1,00	0,42	0,00	-0,60	-1,00	0,20	-1,00	69,0-	-0,27	0,33	0,14	0,71	-1,00	-1,00
Неных дя		нк-п.вТ	5	-0,51		-0,27	-0,33	1,00	-0,67	-0,14	-0,33	-0,20	-0,33	09,0-	0,00	0,38	-0,64	0,00	-0,14	-0,71	-1,00	-0,50
В-хая 1,00 -1,00 Б-ус В-ус В-ус В-ус В- 1,00 1,00 Б-ус В- 1,00 1,00 Б-ус В- 1,00 1,00 Б-ус В-ус В- 1,00 1,00 Б-ус В-ус В-ус В-ус В-ус В-ус В-ус В-ус В		рр-ко	4	0,14	-0,43	-0,64	1,00	-0,33	0,00	0,71	-0,33	-0,20	-0,67	-0,56	-0,67	-0,08	-0,09	0,00	0,14	0,14	-1,00	-0,50
Бъхая 1,000 Бъус В. –1,000 Кл.жо 0,71 Кр.ва 0,50 Кл.жо 0,71 Не-ай –1,000 Ръдь –0,73 Съва 0,54 Те-ко 0,43 Ха-га 0,54 Те-ко 0,43 Ха-га 0,55		B-yc A.	က	-1,00	0,54	1,00	-0,64	-0,27	-1,00	69,0-	-1,00	-0,11	0,82	-1,00	0,45	0,45	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	0,14
Б-хая Б-хая Б-ус В. Б-ус А. Б-ус А. Б-ус А. Б-ус А. Б-ус Кр-ва Кл-ко Мо-ла Не-ай Но-ян Не-ай Но-ян Р-дь С-т-ва Т-е-ко Ха-га Ч-е-ко		B-yc B.	2	-1,00	1,00	0,54	-0,43	0,14	-0,71	-0,50	-1,00	00,0	0,71	-1,00	0,71	0,71	-1,00	-0,71	-0,75	-0,75	-1,00	-0,20
		R6X-d	1	1,00	-1,00	-1,00	0,14	-0.51	0,14	0,50	0,71	-0.67	-1,00	0,33	-1,00	-0,73	0,54	0,43	0,75	0,50	-1,00	-1,00
		тены		Б-хая	yc	S-yc A.	Бр-ко	Гал-ян	E-yc	Кр-ва	Кл-ко	Мо-ла	Не-ай	Но-ва	Но-ян	Р-дъ	Ст-ва	Те-ко	Ха-га	Че-ко	Жу-ва	*Он-ко
		를 를		1	-		$\vdash$		9	Ŀ	∞	-	10	11	12	13		15	16	17	-	

 $S_{ij}$  — мера сходства между «центральным» и наиболее «удаленным» (несходным с центральным) членом подгруппы.

Показатель плотности D отражает меру тесноты внутренних отношений подгруппы и ее обособленности (выраженности внешних границ) в группе. (В научных источниках встречается термин «плотность», но по отношению к группе в целом и в ином значении, а именно как ценностно-ориентационное единство по тем или иным критериям.)

Применяется специальная процедура выделения наиболее «плотных» подгрупп без использования каких-либо ограничений. То есть для каждого члена группы, который рассматривается в качестве возможного центра образования подгруппы, рассчитывается величина «плотности» для всех возможных вариантов состава подгрупп, начиная с подгрупп, включающих таких членов группы, коэффициенты сходства которых с «центральным» являются максимально большими.

Сначала предполагается, что самая плотная подгруппа с таким центром возникнет в том случае, если в нее войдет член группы, у которого коэффициент сходства с «центром» будет максимальным, и рассчитывается мера «плотности» этой подгруппы. Затем в подгруппу включается другой член группы, у которого коэффициент «сходства» с центром является максимально высоким среди всех, не включенных в подгруппу. Снова рассчитывается мера «плотности» подгруппы. Эта процедура для конкретной потенциальной подгруппы повторяется до тех пор, пока плотность подгруппы возрастает или же остается на одном и том же уровне. Когда включение в подгруппу какого-то члена приводит к снижению плотности, то процедура прекращается.

В результате для каждого члена группы формируется массив данных о составе и плотности всех возможных подгрупп, позволяющий выбрать такой состав подгруппы, «плотность» которой является максимально возможной. Иными словами, для каждого члена группы, рассматриваемого в качестве «центра» возможной подгруппы, подбираются такие члены подгруппы, при которых «плотность» этой подгруппы максимальна.

Следующий этап выделения подгрупп состоит в том, чтобы из выделенных максимально «плотных» подгрупп, имеющих в качестве «центра» различных членов группы, отобрать такую подгруппу, «плотность» которой является максимальной. Эта про-

цедура является также строгой с математической точки зрения. Поскольку в качестве центров формирования подгрупп рассмотрены все члены группы, невозможно обнаружить другую подгруппу, которая была бы более «плотной», чем выбранная.

Те члены малой группы, которые включены в данную подгруппу, исключаются из дальнейшего рассмотрения. Для этого вычеркиваются соответствующие этим членам малой группы столбцы и строки «матрицы коэффициентов сходства».

Затем процедура группировки повторяется. Каждый из оставшихся членов малой группы рассматривается как возможный центр образования подгруппы. Вновь для всех возможных сформированных подгрупп рассчитывается величина «плотности», и из этих подгрупп отбирается та, «плотность» которой максимальна, и члены группы, вошедшие в данную подгруппу, исключаются из дальнейшего рассмотрения, т. е. из «матрицы коэффициентов сходства» вычеркиваются соответствующие строки и столбцы.

Процедура группировки повторяется до тех пор, пока можно обнаружить такие подгруппы, «плотность» которых выше единицы. Критическая величина «плотности», равная единице, обусловлена тем, что плотность «подгруппы», состоящей из одного человека, равна единице. Бессмысленно присоединять к этому человеку еще одного человека (или большее количество людей) и образовывать неформальную подгруппу, состоящую из двух (или больше) членов группы, если в результате «плотность» такой подгруппы снизится и станет меньше единицы.

По результатам исследования 200 групп величина D неформальных подгрупп варьируется от 1,05 до 6,7 (Сидоренков, 2003, 2004). Если D равна или меньше 1, то невозможно говорить о наличии подгруппы. Самая верхняя граница плотности равна численному составу подгруппы: для диады она составляет 2, для триады - 3, для подгруппы из четырех человек - 4 и т. д. Если подгруппа имеет максимально высокий показатель плотности, то это означает, что все члены подгруппы, с одной стороны, непосредственно связаны друг с другом (наличие всех возможных взаимных выборов), а с другой - не поддерживают тесных отношений с остальными членами группы.

Отрицательные коэффициенты «сходства» не анализируются. Попытка присоединить к неформальной подгруппе такого члена, у которого коэффициент «сходства» с центром меньше нуля (от-

рицательный), приведет к тому, что «плотность» такой подгруппы будет не только меньше единицы, но даже меньше нуля. Поэтому еще при построении «матрицы сходства» следует заносить в нее только положительные коэффициенты «сходства».

Оставшиеся члены малой группы рассматриваются как «самостоятельные», т. е. не включенные ни в одну из неформальных подгрупп.

Вернемся к нашему примеру. Анализ «матрицы коэффициентов сходства» позволяет выделить все возможные подгруппы, определить их «плотность» по формуле (3) и выбрать наиболее «плотную» (столбцы «Состав подгрупп» и «Плотность» в табл. 3). Наиболее «плотной» (D=3,0) оказалась подгруппа, включающая членов под  $\mathbb{N}_2$  1, 8, 11, 15, 16 с центром  $\mathbb{N}_2$  8.

После этого из «матрицы коэффициентов сходства» удаляются строки и столбцы с этими номерами, и группировка повторяется вновь (табл. 4).

Теперь наиболее «плотной» оказывается подгруппа (D=2,7), включающая членов под № 2, 3, 10, 12, 13 с центром № 2.

Из матрицы коэффициентов «сходства» вновь удаляются строки и столбцы с номерами членов группы, включенных в подгруппу, и группировка повторяется вновь (табл. 5).

Теперь наиболее «плотной» оказывается подгруппа (D=1,98), включающая членов под  $N \cdot 4$ , 6, 7, 17 с центром  $N \cdot 7$ .

Из матрицы коэффициентов «сходства» вновь удаляются строки и столбцы с номерами членов группы, включенных в подгруппу (табл. 6).

Очевидно, что процедура группировки должна быть завершена в связи с тем, что больше не удается обнаружить такие подгруппы, у которых «плотность» была выше единицы. Оставшиеся члены группы ( $\mathbb{N}_2$  5, 9, 14, 18, 19) должны рассматриваться как «самостоятельные», т. е. не включенные ни в одну из подгрупп члены группы.

Перестроенная с учетом результатов классификации новая социометрическая матрица дает наглядное представление о возможностях данного алгоритма классификации (табл. 7). В этой таблице видны выделившиеся подгруппы и не включенные в них члены, что можно сравнить с табл. 1, где дан начальный вид социометрической матрицы.

Таблица 3 Матрица коэффициентов сходства до выделения первой неформальной подгруппы

лотность	П	2,94	2,70	2,25	1,42	1,00	1,42	2,94	3,00	1,00	2,70	1,80	2,25	2,28	1,52	2,58	2,70	2,50	1,00	1,00
Состав одгрупп	Ш	1, 7, 8, 14, 16, 17	2, 3, 10, 12, 13	, 12,		5	6, 17	1, 4, 6, 7, 15, 16, 17	1, 8, 11, 15, 16	6	2, 3, 10, 12, 13	8, 11, 15	2, 3, 10, 12, 13	2, 3, 5, 10, 12, 13	1, 8, 14,	1, 7, 8, 11, 15, 16	1, 7, 8, 14, 15, 16	1, 6, 7, 16, 17	18	19
«Он-ко	19			0,14						0,33										1,00
*Жу-ва	18																		1,00	
оя-әҺ	17	0,50			0,14		0,71	0,67	0,14						0,23	0,14		1,00		
ха-га	16	0.54  0,42 0,75 0,50			0,14 0,14		0,33 0,14 0,71	0,23 0,43 0,67 0,67	0,45 0,67 0,71 0,14			0,60 0,33			1,00 0,09 0,36 0,23	0,09 1,00 0,71 0,14	0,36 0,71 1,00			
оя-эТ	15	0,42					0,33	0,43	0,67			0,60			0,09	1,00	0,71	0,230,14		
ва-тО	14	0,54						0,23	0,45						1,00	0,09	0,36	0,23		
Р-дъ	13		0,71	0,45		0,38					0,54		0,54	1,00						
нк-оН	12		0,71 0,71	0,45 0,45							0,67   0,54		1,00   0,54	0,54 1,00						
Но-ва	11	0,33					0,20		09,0			1,00				0,60	0,33			
йв-эН	10		0,71	0,82							1,00		0,67	0,54						
вп-оМ	6									1,00										0,33
кл-ко	<sub>∞</sub>	0.71					0,00	0,14	00,1			09,0			0,45	79,0	1,71	0,14		
кр-ва	2	0.14  0.50  0.71			0,71		1,000420,00	0,42  1,00 0,14	0,14   1,00						0,230,45	0,33 0,43 0,67	0,14 0,67 0,71	0.71   0.67   0.14		
Е-ус	9	0,14					1,00	0,42				0,20				0,33	0,14	0,71		
нк-п.вТ	3		0,14			1,00								0,38						
рь-ко	4	0,14			1,00			0,71									0,14	0,14		
Б-ус А.	က		0,54	1,00							0,82		0,45	0,45			_			0,14
р-дс в.	2		1,00 0,54	0,54 1,00		0,14					0,71   0,82		0,71   0,45	0,71 0,45						
въх-д	П	1,00			0,14		0,14	0,50	0,71			0,33			0,54	0,43	0,75	0,50		
Члены группы		Б-хая	B-yc B.	B-yc A.	Бр-ко (	Гал-ян	E-yc (	Кр-ва (	Кл-ко	Мо-ла	10 Не-ай	Но-ва (	нв-он	Р-дъ	14 Cr-Ba	15 Те-ко (	Ха-га		18  *Жу-ва	19 *Он-ко
h. E.		1	2	က	4	3	9	2	8	6	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Таблица 4

1,421,421,682,70 2,25 1,00 1,00 2,25 2,28  $\frac{1,00}{2,01}$   $\frac{2,01}{1,00}$ Плотность 2,3,5,10, 12,13 4,6,7,17 2,3,10, 12,132,3,10, 12,132,3,10, 12,13 2,3,10, подгрупп 12,13 Состав 6,17 4,7 14 18 19 Матрица коэффициентов сходства до выделения второй подгруппы 20 6 0.33 1,00 0,14 «Он-ко 1,00 18 жЖу-ва 1,00 0,23 0,23 1,00 0,14 0,710.23 | 0.67оя-әҺ Ст-ва 0,380,82 |0,45 |0,45 1,00|0,67|0,540.67 |1,00|0,540.54 |0.54|1.0013  $\mathbf{P}$ -ДР 0,71 | 0,71 | 0,71нк-оН 10 йв-эН 1.00 0.33вп-оМ 6 0,71 0,67 0,71 1,00 0,42 0,42 1,00 қр-ва Е-ус 9 0,141,00 0,38 HR-LE'I 10 1,00 0,140,71рь-ко 4 0,45 0,14 0,71 0,82 0,71 0,45 1,00|0,54|0,54|1,00B-yc A. က 0,71 0,14 P-yc B. S B-yc A. 18 \*\\XV-Ba B-yc B. \*Он-ко Гал-ян Бр-ко Мо-ла Но-ян Кр-ва Не-ай Че-ко группы Члены 14 CT-Ba E-yc Р-дъ 10 12 17 13 0 က 4 2 9 5

Tаблица 5 Матрица коэффициентов сходства до выделения третьей подгруппы

	Ілены руппы	Бр-ко	Гал-ян	E-yc	Кр-ва	Мо-ла	Ст-ва	че-ко	*Жу-ва	*Он-ко	Состав подгрупп	Плотность
		4	5	6	7	9	14	17	18	19		
4	Бр-ко	1,00			0,71			0,14			4,7	1,42
5	Гал-ян		1,00								5	1,00
6	E-yc			1,00	0,42			0,71			6,17	1,42
7	Кр-ва	0,71		0,42	1,00		0,23	0,67			4,6,7,17	1,98
9	Мо-ла					1,00				0,33	9	1,00
14	Ст-ва				0,23		1,00	0,23			14	1,00
17	Че-ко	0,14		0,71	0,67		0,23	1,00			6,7,17	1,81
18	*Жу-ва								1,00		18	1,00
19	*Он-ко					0,33				1,00	19	1,00

	Члены группы	с Гал-ян	6 Мо-ла	СТ-Ва	*Жу-ва	03-нО*	Состав подгрупп	Плотность
5	Гал-ян	1,00					5	1,00
9	Мо-ла		1,00			0,33	9	1,00
14	Ст-ва			1,00			14	1,00
18	*Жу-ва				1,00		18	1,00
19	*Он-ко		0,33			1,00	19	1,00

 ${\it Tаблица~7}$  Социометрическая матрица, перестроенная после выделения подгрупп

	Ілены руппы	Б-хая	Кл-ко	Но-ва	Те-ко	Ха-га	B-yc B.	B-yc A.	Не-ай	Но-ян	Р-дъ	Бр-ко	E-yc	Кр-ва	Че-на	Гал-ян	Мо-ла	Ст-ва	*Жу-ва	*Он-ко
		1	8	11	15	16	2	3	10	12	13	4	6	7	17	5	9	14	18	19
1	Б-хая	1	1		1	1					1	1		1		1		1		
8	Кл-ко	1	1	1	1	1										1				
11	Но-ва	1	1	1	1	1							1	1	1			1		
15	Те-ко	1	1	1	1	1							1	1	1					
16	Ха-га	1	1			1									1			1		
2	Б-ус В.						1	1	1	1	1									
3	Б-ус А.						1	1	1								1			1
10	Не-ай						1	1	1	1	1									
12	Но-ян						1	1	1	1	1					1				
13	Р-дь						1		1	1	1									
4	Бр-ко	1	1	1	1	1						1	1	1	1		1	1		
6	E-yc												1		1					
7	Кр-ва	1										1	1	1	1					
17	Че-на				1	1	1				1	1	1	1	1	1				
5	Гал-ян						1			1						1	1			
9	Мо-ла						1	1	1	1	1	1		1		1	1			1
14	Ст-ва	1				1						1		1	1			1		

Этот алгоритм классификации позволяет определять подгрупны, члены которых связаны друг с другом не только прямо, но и опосредствованно. Практика его применения показывает, что в подгруппы могут быть включены и те члены группы, которые отсутствовали при проведении обследования, но которые выбирались представителями своей группы.

Так как данный алгоритм трудоемок и может порождать ошибки при «ручной» обработке данных, то его лучше реализовать в виде программы для ЭВМ, что было сделано в компьютерных технологиях «Комплексная социально-психологическая диагностика группы» (КСПДГ) и «Групповой профиль — Универсал» (ГП-У).

#### Глава 2

# Проектное задание

- 1. Выделить возможные мотивационные основания инструментальных и социо-эмоциональных неформальных подгрупп в группе.
- 2. Сформулировать три специфических критерия в сфере выполнения совместной деятельности.
- 3. По данным социометрического исследования группы составить социоматрицу и социограмму и на их основе выявить неформальные подгруппы. Сопоставить результаты, полученные по неформализованному и формализованному алгоритмам.

# Тест рубежного контроля

- 1. Неформальная подгруппа сильнее отличается от группы:
- а) по социальной целостности;
- б) по активности;
- в) по психологической целостности;
- г) по организованности.
- 2. В зависимости от перспективы активности неформальные подгруппы бывают:
  - а) централизованными;
  - б) ситуативными;
  - в) межгрупповыми;
  - г) инструментальными.
- 3. В зависимости от способов связи членов неформальные подгруппы бывают:
  - а) децентрализованными;
  - б) устойчивыми;
  - в) внутригрупповыми;
  - г) социо-эмоциональными.
- 4. Совокупность членов группы, с которыми конкретный человек хотел бы поддерживать тесные позитивные личностные и непосредственные связи, называется:
  - а) «неформальные отношения»;
  - б) «неформальная подгруппа»;
  - в) «круг желаемого общения»;
  - г) «доверительный круг общения».

- 5. Собственно социометрический метод, в отличие от квазисоциометрического, характеризуется:
  - а) свободным количеством межличностных выборов;
  - б) процедурой действия в ситуации межличностных выборов;
- в) процедурой обработки результатов межличностных выборов;
  - г) способом интерпретации данных межличностных выборов.
- 6. К неспецифическому критерию в социометрическом методе относится:
  - а) «С кем Вам хотелось бы жить вместе?»;
  - б) «С кем Вы предпочли бы сидеть вместе за столом?»;
  - в) «С кем Вы хотели бы вместе работать?»;
  - г) «С кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения?».
- 7. Недостатком традиционного социометрического метода является:
- а) невысокая достоверность определения неформальных подгрупп;
- б) невозможность оценки интегральных характеристик группы:
  - в) невысокая оценка статуса индивида в группе;
- г) невысокая достоверность выделения связей между индивидами в группе.
- 8. В традиционной социометрической процедуре принадлежность индивида к подгруппе чаще осуществляется на основании определения:
  - а) произведенных индивидом межличностных выборов;
  - б) произведенных членами подгруппы выборов индивида;
  - в) произведенных не членами подгруппы выборов индивида;
- г) совпадения произведенных выборов индивида и выборов членов подгруппы.
- 9. В формализованном алгоритме (А. С. Горбатенко) принадлежность индивида к подгруппе осуществляется на основании определения:
  - а) произведенных индивидом межличностных выборов;
  - б) произведенных не членами подгруппы выборов индивида;
  - в) произведенных членами подгруппы выборов индивида;
- г) совпадения произведенных выборов индивида и выборов членов подгруппы.

#### Глава 2

- 10. В формализованном алгоритме (А. С. Горбатенко) для определения меры «сходства» описаний і-го и ј-го членов группы не используется показатель:
  - а) суммарное число выборов в і-ом и ј-ом столбцах;
  - б) число совпадений выборов в і-ом и ј-ом столбцах;
  - в) число несовпадений выборов в і-ом и ј-ом столбцах;
- г) разница между числом совпадений и несовпадений выборов в i-ом и j-ом столбцах.

#### ГЛАВА 3

# ИЗУЧЕНИЕ СУБЪЕКТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК МАЛОЙ ГРУППЫ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП

**Комплексная цель:** освоить содержание и овладеть методическим инструментарием изучения характеристик малой группы и неформальной подгруппы как коллективных субъектов жизнедеятельности.

#### 3.1. Мотивация

# 3.1.1. Понятие о групповой мотивации

Групповая мотивация выражается в совместно разделяемом и единообразном отношении членов группы к единой цели и общим (цельным, неделимым, взаимосвязанным) инструментальным или социально-психологическим задачам.

Есть несколько ракурсов анализа и понимания групповой мотивации. *Во-первых*, интерес представляет образование групповой мотивации, которая может быть результатом: а) совокупности индивидуальной мотивации членов группы; б) мотивации какой-то неформальной подгруппы; в) трансформации и синтеза мотивации неформальных подгрупп и некоторых членов группы.

Во-вторых, мотивация может рассматриваться в двух сферах жизнедеятельности группы: в совместной деятельности и общении. В первом случае мотивация определяет результативностьнерезультативность совместной работы, а во втором — развитие и поддержание межличностных отношений в конструктивном (например, обеспечение сплоченности группы и разрешение конфликтов) или деструктивном (интриганство и провоцирование конфликтов) направлении. Во многих группах мотивация смещена либо на взаимоотношения, либо на выполняемую деятельность. Только в развитых группах и неформальных подгруппах

наблюдается единство и одновременно выраженность мотивации совместной деятельности и общения.

*В-третьих*, совместно разделяемое отношение членов группы к общей цели и задачам может быть положительным, отрицательным и индифферентным, а значит, бывает разная мера мотивации, т. е. побуждения к достижению цели и выполнению задач.

На мотивацию группы в сфере основной деятельности и решения инструментальных задач влияет ряд прямых и косвенных факторов; например: социальная значимость и определенность цели и задач, форма организации совместной деятельности группы, статус группы в организации, полномочия и самостоятельность группы, межгрупповая конкуренция, текущий контроль за выполнением задач, четкая идентификация и оценка вклада группы в организацию и др. В некоторых неформальных подгруппах уровень деятельностной мотивации значительно выше, чем по группе в целом.

На мотивацию группы в сфере общения и решения социальнопсихологических задач влияют следующие факторы: структура группы (неформальные подгруппы и не включенные в них члены, отношения между ними), групповые ценности и нормы отношений, композиция группы (по половым, возрастным и личностным особенностям, статусам и ролям членов группы). Например, чем больше подгрупп и выражена дезинтеграция между ними, чем сильнее отличие членов группы по индивидуальным особенностям и статусам в группе, тем сильнее мотивация на решение социально-психологических задач.

В малой группе и неформальных подгруппах существует два плана мотивации: внутренний и внешний. Внутренний план мотивации связан с обеспечением внутри группы/подгруппы сплоченности, доверия, идентичности. Причем эта мотивация в подгруппах значительно сильнее выражена, чем такая же мотивация по группе в целом. Внешний план мотивации предполагает обеспечение безопасности, относительной независимости и более высокого статуса группы/подгруппы во внешнем социальном контексте (например, группы в организации или подгруппы в группе). Оба плана мотивации тесно связаны между собой. Так, в случае дезинтегративного и значимого внешнего взаимодействия группы (межгрупповая конкуренция или межгрупповой

конфликт) актуальным становится обеспечение безопасности и независимости, что не может быть достигнуто без обеспечения сплоченности, доверия и идентичности в группе.

В-четвертых, интерес представляет мотивация объединения индивидов в группе и неформальных подгруппах. Члены группы и каждой подгруппы объединяются на основании одного или нескольких мотивов одновременно, являющихся общими для большинства из них. Например, в учебных группах — это «учеба», «личные проблемы», «отдых», «общие знакомые», «будущая учеба или профессия», «музыка», «шутки над другими», «раскованный образ жизни» и др. При этом мотивы объединения по группе в целом отражают мотивацию объединения внутри неформальных подгрупп. Разные группы, а также подгруппы одной и той же группы могут иметь не только специфические, но и схожие по содержанию мотивы.

Для исследования этого аспекта групповой мотивации разработана методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппах (Сидоренков, 2003; Сидоренков и др., 2012).

# 3.1.2. Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства

Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппах позволяет одновременно решать две задачи:

- изучать мотивы объединения людей в группе в целом и каждой неформальной подгруппе;
- $\cdot$  определять интегральный показатель мотивационного единства (ME) группы в целом и каждой подгруппы.

Методика разработана на основе шкалы наименований. Стимульный материал методики (опросник 2 в Приложениях 2.2, 3.2, 4.2) содержит 33 пункта, которые достаточно полно охватывают все возможные причины объединения членов группы.

# процедура обследования

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа.

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В *полном варианте* изучаются мотивы объединения

и мотивационное единство членов группы в целом и каждой неформальной подгруппы, выделенной в обследовании. В этом случае испытуемые работают с опросником 1, что необходимо для выявления неформальных подгрупп, и с основным опросником 2, в котором они должны отметить пункты в разделах: «В группе в целом» и «С кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучаются только мотивы объединения и мотивационное единство группы в целом, а потому испытуемые работают исключительно с опросником 2.

# ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Обработка результатов по опроснику 2 в полном варианте осуществляется в два этапа.

**Первый этап.** Для группы в целом и каждой подгруппы определяются наиболее часто используемые пункты методики, что позволяет определить доминирующие мотивы объединения людей.

Первоначально подсчитывается количество выборов по каждому пункту методики (мотиву) отдельно для: а) группы в целом; б) каждой подгруппы. Это дает развернутое представление о мере актуальности тех или иных мотивов.

Далее для группы в целом и отдельно для каждой подгруппы определяются в процентном выражении такие мотивы, которые выбрало 50--100~% членов группы (подгруппы), по формуле

$$M_n = \frac{\sum B_n}{N} \times 100, \tag{4}$$

где  $B_{\scriptscriptstyle n}$  – выбор пункта методики n по списку стимульного материала;

N — количество членов группы (подгруппы), выбравших данный мотив.

Эти мотивы, особенно те, которые выбрали 70-100% испытуемых, являются ведущими в социально-психологическом объединении членов группы/подгруппы.

Представления результатов выглядит следующим образом:

1) Количество выборов каждого пункта:

$$1-5, 2-2, 3-8, 4-1, 5-9, 6-4, 7-0, 8-8, 9-2, 10-4, 11-1, 12-2, 13-3, 14-2, 15-6, 16-0, 17-0, 18-4, 19-1, 20-1, 21-6, 22-2, 23-0, 24-0, 25-2, 26-3, 27-1, 28-1, 29-1, 30-1, 31-0, 32-0, 33-0.$$

-,	zzume maneemee earenpuemen ng.	*********			
.№		Количество	% людей,		
$\Pi/\Pi$	Содержание мотива	сделанных	сделавших		
11/11		выборов	выборы		
5	Личная симпатия	9	75,00		
3	Поддержка в коллективе	8	66,67		
8	Содействие в выполнении работы	8	66,67		
15	Доверие	6	50,00		
21	Веселый, непринужденный на-	6	50,00		
41	строй	0	30,00		

# 2) Пять наиболее выбираемых пунктов:

**Второй этап.** Для группы в целом и каждой подгруппы рассчитываются коэффициенты соответствия  $ME_1$  по формуле

$$ME_{1} = \frac{\sum_{ij=1}^{N} \sum_{p=1}^{33} \frac{2N_{c}^{ij} - N_{hc}^{ij}}{2N_{c}^{ij} + N_{hc}^{ij}}}{N(N-1)},$$
(5)

где  $N_{\it c}^{\it ij}$  — совпадение выборов і-го и ј-го членов по пункту методики;

 $N_{hc}^{ij}$  – несовпадение выборов і-го и ј-го членов по пункту методики (отсутствие выборов у обоих членов не учитывалось);

N — количество членов малой группы, принявших участие в исследовании (неформальной подгруппы, совокупности «самостоятельных»).

Численные значения коэффициента сходства могут варьировать в интервале от -1 до 1. Однако наличие отрицательных значений  $\mathrm{ME_{1}}$  создает определенные неудобства. Поэтому исходные коэффициенты преобразовываются в шкалу иной размерности по формуле

$$ME_2 = \frac{ME_1 + 1}{2} \,. {(6)}$$

Значения коэффициентов  ${
m ME}_2$  могут варьироваться от 0 до 1. В сокращенном варианте определяются доминирующие мотивы и мотивационное единство только относительно группы в целом.

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные (M и SD), полученные на выборке производственных (37 групп и 56 неформальных подгрупп) и учебных (29 групп и 80 неформальных подгрупп) групп, а также выделенные на их основе статистические зоны (табл. 8). Для спортивных групп необходимо составить свои нормативные данные. Нормативные данные позволяют оценить уровень проявления  $ME_2$  по группе в целом (каждой подгруппе): высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

Таблица 8 Нормативные данные и статистические зоны показателей по мотивационному единству (для производственных и учебных групп)

	Нормативные данные			Статистические зоны								
Характеристики	N	$N \mid M \mid SD \mid$ низн		низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий				
		Производственные группы										
ME D	27	0.00	0.00	0 0 00	0,10-	0,20-	0,39-	0.40.1				
$\mathrm{ME}_2 ext{-}\Gamma$	37	0,29	0,09	0-0,09	0,19	0,38	0,48	0,49-1				
ME II	F.C.	0.20	0.16		0 0 15	0,16-	0,49-	0.66.1				
$ ext{ME}_2 ext{-}\Pi$	56	0,32	0,16	_	0-0,15	0,48	0,65	0,66-1				
				У.	чебные гр	уппы						
$\mathrm{ME}_2 ext{-}\Gamma$	29	0,34	0.07	0-0,18	0,19-	0,27-	0,42-	0,50-1				
WIE2-1	49	0,54	0,07	0-0,18	0,26	0,41	0,49	0,50-1				
ME II	90	0.61	0.26	0-0.07	0,08-	0,35-	0.00 1					
$ ext{ME}_2 ext{-}\Pi$	80   0,61   0,20		0,26	0-0,07	0,34	0,87	0,88-1	_				

 $\Pi pumeчaнue.\ N$ — количество групп и неформальных подгрупп;  $\mathrm{ME}_2\text{-}\Gamma$ — показатели для группы в целом, а  $\mathrm{ME}_2\text{-}\Pi$ — для неформальных подгрупп.

#### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Мотивы объединения. Доминирование мотивов «содействие в выполнении работы», «поддержка», «доверие» выступает одним из факторов высокой экономической и социальной эффективности группы/подгруппы. Доминирование мотивов «противодействие соперникам», «веселый настрой», «раскованный стиль жизни» выступает одним из факторов низкой экономической и социальной эффективности группы/подгруппы.

Доминирование мотивов «поддержка», «доверие», «личная симпатия», «одинаковый взгляд на жизнь», «отдых» выступает

одним из факторов высокой социально-психологической эффективности группы/подгруппы. Доминирование мотивов «противодействие соперникам», «подшучивание над другими» выступает одним из факторов низкой социально-психологической эффективности группы/подгруппы.

Мотивационное единство (МЕ). Высокий показатель: члены группы/подгруппы имеют одинаковые интересы, потребности и мотивы объединения. Hизкий показатель: члены группы/подгруппы имеют различные интересы, потребности и мотивы объединения.

# 3.2. Нормы

## 3.2.1. Понятие о групповых нормах

Нормы — общепризнанные правила, образцы поведения, с помощью которых обеспечивается упорядоченность, регулярность социального взаимодействия индивидов, подгрупп и групп. Социальные нормы выполняют ряд функций: регулятивная, стабилизирующая, воспитательная, познавательная, оценочная, реализация отношений власти и зависимости (Бемопольская, 1978; Бобнева, 1979).

Проявление норм в группе имеет следующие характеристики:

- нормы формируются относительно ситуаций и действий в них, которые значимы для группы; группа не устанавливает нормы на все случаи жизни;
- нормы могут распространяться на ситуацию в целом, безотносительно к участвующим в ней членам группы, а могут выступать в качестве стандарта, регламентирующего поведение в рамках той или иной существующей в группе роли;
- нормы различаются по степени принятия их группой: одни нормы признаются всеми или большинством членов группы, а другие разделяются только незначительной частью группы.

Нормы группы в целом и каждой неформальной подгруппы подразделяются на две категории: нормы деятельности и нормы общения.

Hopmы деятельности регламентируют производительность работы группы и отдельных людей, а также отношение членов

группы к средствам производства. Эти нормы могут быть формальными, т. е. заданными руководством организации/группы, и неформальными, т. е. возникающими в процессе жизнедеятельности группы. Групповые нормы часто представляют собой сплав формальных и неформальных норм.

На роль норм в жизнедеятельности группы (в частности, в производительности работы) обратил внимание Э. Мэйо. В ходе проведения экспериментов (с 1924 по 1936 г.) он установил, что в рабочих группах существует собственная групповая мораль, которая включает такие принципы, как «не делай слишком много», «не делай мало», «не заносись, не выделяйся» (Почебут, Чикер, 2000). В этих группах устанавливалась своя норма выработки, которая была ниже заданных руководством нормативов. Она поддерживалась посредством различных санкций. Например, если рабочий выполнял за день работы больше установленной группой нормы, то он должен был официально записать себе столько произведенной продукции, сколько не превышало бы этой нормы.

Внутригрупповая мораль и нормы, формируемые под влиянием неформальных отношений, диктуют каждому члену группы определенные стереотипы поведения в процессе трудовой деятельности. В частности, производительность труда каждого рабочего часто зависит не столько от его профессионально-психологических возможностей, сколько от системы групповых ценностей и норм, не столько от оплаты и условий труда, сколько от особенностей неформальных отношений в группе.

Конструкт «норма продуктивности» со временем попал в поле внимания многих зарубежных исследователей, занимающихся изучением проблемы результативности групповой деятельности. Норма продуктивности неформальная — это принятый в группе/подгруппе (разделяемый большинством) стандарт выполнения совместной и/или индивидуальной деятельности, предполагающий достижение некоторого результата на основе определенного: а) темпа выполняемой работы; б) объема выполняемой работы. В конкретной группе/подгруппе может иметь значение оба или какой-то один критерий выполнения работы.

Низкая норма продуктивности выражается, например, в таких поговорках и пословицах, как «тише едешь – дальше будешь», «всех дел не переделаешь».

Внутри многих неформальных подгрупп уровень нормы продуктивности выше, чем по группе в целом.

**Нормы общения** регламентируют отношения между индивидами внутри неформальных подгрупп и в группе в целом, между подгруппами в группе, отношения членов группы со своим руководством, а также с другими группами и их представителями. Эта категория норм влияет на такие групповые характеристики, как социально-психологическая сплоченность, конфиденциально-охранительное доверие, конфликты.

К внутригрупповым нормам общения можно отнести: «один за всех и все за одного» или «каждый сам за себя», «будь как все» или «прояви себя», «не доноси на товарищей» или «стучи, когда это выгодно», «не причиняй вреда никому без дела» или «эксплуатируй слабых», «не перекладывай своей вины на другого» или «если надо, то найди козла отпущения», «иди на компромисс» или «действуй в собственных интересах», «будь вежливым» или «будь бесцеремонным», «уважай силу» или «чти порядочность» и т. д.

В разных группах (например, в студенческих группах и группах заключенных) ценности и нормы общения могут сильно отличаться по составу и социальной направленности. Кроме того, в неформальных подгруппах чаще преобладают «позитивные» (просоциальные) ценности и нормы общения по сравнению с общегрупповыми ценностями и нормами.

Одной из основных норм внешнего общения группы и неформальных подгрупп является *открытость*. Эта норма выступает признаком и предиктором: готовности группы/подгруппы позитивно взаимодействовать с новичком, другими группами и руководством организации; готовности подгруппы позитивно взаимодействовать с другими подгруппами своей группы и группой в целом; потенциала гуманного отношения группы/подгруппы (равенство, принятие, оказание помощи и поддержки и др.); успешности процесса адаптации потенциального новичка в группе/подгруппе.

Разные группы могут существенно отличаться по степени открытости. Кроме того, в большинстве групп неформальные подгруппы сильно различаются между собой по уровню открытости (Сидоренков, 2003, 2010). Причем, в одних и тех же группах открытость подгрупп может иметь противоположную по содер-

жанию направленность - от явно гуманной до антигуманной.

Для исследования групповых норм разработана методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппах и методика изучения нормы открытости группы и подгрупп (Сидоренков, 2003; Сидоренков и др., 2012).

# 3.2.2. Методика изучения нормы продуктивности

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики (опросник 3 в Приложениях 2.3, 3.3, 4.3) содержит 5 пунктов в виде пословиц и поговорок, которые отображают такие нормативы, как темп и объем выполняемой работы. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

# ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа. Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкциях для испытуемых и объеме работы с методикой. В полном варианте изучается норма продуктивности группы в целом и каждой выделенной неформальной подгруппы. В этом случае испытуемые работают с опросником 1, что необходимо для выявления неформальных подгрупп, и с основным опросником 3, в котором по каждому пункту они дают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «Группа в целом» и «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучается норма продуктивности только группы в целом. Испытуемые работают только с опросником 3, включающем один раздел.

Индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «Группа в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки; б) по четырем-пяти пунктам семибалльные оценки, а по остальным — другие оценки; в) по четырем-пяти пунктам однобалльные оценки, а по остальным заданиям — другие оценки; г) по всем пунктам четырехбалльные оценки. Та или иная композиция ответов с высокой долей вероятности свидетельствует о стремлении испытуемого представить свою группу в более

выгодном, «позитивном» свете. В любом из этих случаев надо указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, и попросить его пересмотреть свои ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

#### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов по опроснику 3 в полном варианте осуществляется в два этапа.

 $\Pi$ ервый этап. Подсчитываются индивидуальные показатели  $H\Pi$  (суммы баллов) по пяти пунктам опросника:

- для каждого участника исследования по разделу стимульного материала «Группа в целом»;
- отдельно для членов подгрупп по разделу «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

**Второй этап.** Обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- НП-Г группы: расчет осуществляется по разделу «Группа в целом»; коэффициент определяется как среднее арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы, работавших с этой частью опросника;
- НП-П каждой подгруппы: расчет осуществляется по разделу «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициент определяется как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Коэффициенты НП-Г и НП-П могут варьироваться от 5 до 35 баллов. Чем выше коэффициент, тем выше уровень нормы продуктивности.

В сокращенном варианте определяется норма продуктивности только группы в целом. Соответственно, упрощается процедура обработки результатов, а именно: подсчитываются индивидуальные показатели НП для каждого участника исследования (первый этап обработки) и рассчитывается коэффициент НП-Г (второй этап).

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные (M и SD), полученные на выборке 37 производственных групп (331 человек) и включенных в них 59 неформальных подгрупп, а также составленные на их основе статистические зоны (табл. 9). Для учебных и спортивных групп необходимо соста-

#### Глава 3

вить свои нормативные таблицы. Нормативные данные позволяют оценить меру проявления НП в группе и неформальных подгруппах: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

Таблица 9 Нормативные данные и статистические зоны показателей нормы продуктивности (для производственных групп)

Харак-	Норма ные , нь	дан-	Статистические зоны								
тики	M	SD	низкий	тенден. к низ.	сред- ний	тенден. к выс.	высо- кий				
НП-Г	19,7	5,3	5,0-8,9	9,0- 14,3	$14,4-\ 25,0$	$25,1-\ 30,4$	30,5- 35,0				
НП-П	21,5	5,8	5,0-9,7	9,8- 15,6	$15,7-\ 27,3$	$27,4-\ 33,2$	33,3- 35,0				

 $\Pi$ римечание. Н $\Pi$ - $\Gamma$  – показатели для группы в целом, а Н $\Pi$ - $\Pi$  – для неформальных подгрупп.

#### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Норма продуктивности неформальная (НП). Показатель отражает неформально установленный группой/подгруппой для всех (большинства) ее членов уровень темпа, объема, качества выполняемой работы, а также проявления инициативы. Этот уровень регламентирует деятельность членов группы и может отличаться от ожидаемой руководством результативности работы. НП является одним из главных факторов экономической и социальной эффективности группы.

Высокий показатель: стремление группы/подгруппы поддерживать высокий темп и увеличивать объем выполняемой работы, а также поощрять проявление людьми инициативы по выполнению работы. Низкий показатель: стремление группы/подгруппы сдерживать (снижать) темп и объем выполняемой работы, а также не одобрять (осуждать) проявление людьми инициативы.

# 3.2.3. Методика изучения нормы открытости

Методика создана в виде опросника и представляет собой модифицированный вариант *шкалы открытости малых групп* (Горбатенко, 1996). Стимульный материал (опросник 4 в Приложениях 2.4, 3.4, 4.4) содержит 24 айтема, которые отображают три типа установок членов группы по отношению к новичку и, в общем, ко всем представителям внешнего социального контекста: 1) тип А: готовность взаимодействовать в сочетании с авансированием антигуманного отношения; 2) тип Б: готовность взаимодействовать в сочетании с авансированием ему гуманного отношения; 3) тип В: отказ от взаимодействия, безразличие. На основе сочетания меры выраженности этих типов установок определяется степень внешней открытости-закрытости группы/подгруппы.

# ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

Обследование может проводиться в полном или сокращенном варианте. В полном варианте изучается норма открытости группы в целом и каждой неформальной подгруппы. Испытуемые первоначально работают с опросником 1, необходимым для выявления неформальных подгрупп, а затем с опросником 4, в котором они должны из 24 пунктов отметить те, которые наиболее точно отражают реальное или возможное отношение членов группы к новому человеку, приходящему в коллектив. Испытуемые должны выбрать пункты отдельно в разделах: «Группа в целом» и «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучается норма открытости только группы в целом, а значит, испытуемые работают только с опросником 4.

Косвенным индикатором искажения испытуемым ответов являются случаи, когда он отметил: а) пять и более пунктов одновременно по типам установки «А» (антигуманное отношение) и «Б» (гуманное отношение); б) шесть и более пунктов по кластеру «Б» (гуманное отношение) и все пункты по кластеру «В» (отказ от взаимодействия, безразличие). В любом из этих случаев надо указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, и попросить его пересмотреть свои ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк). Кроме того, если испытуемый выбрал менее 3 или более

14 пунктов, то надо попросить его увеличить или сократить количество выбираемых пунктов в соответствии с тем, как это указано в инструкции.

#### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов по опроснику 4 в *полном варианте* методики осуществляется в два этапа. На *первом этапе* для каждого члена группы, участвовавшего в обследовании, раздельно подсчитываются суммы  $\Sigma A$ ,  $\Sigma B$  и  $\Sigma B$  ответов «Да» на те пункты, которые включены в:

- субшкалу «А»: № 3, 5, 9, 11, 13, 14, 16, 17, 20, 22;
- субшкалу «Б»: № 2, 4, 7, 8, 10, 12, 15, 18, 21, 23;
- субшкалу «В»: № 1, 6, 19, 24.

Затем рассчитывается коэффициент  $K_i$ :

$$K_i = 10\Sigma B - 10\Sigma A - 25\Sigma B, \tag{7}$$

где  $\Sigma A$ ,  $\Sigma B$  и  $\Sigma B$  — суммы ответов «Да» на те пункты, которые относятся к соответствующим субшкалам.

На втором этапе обработка результатов состоит в расчете:

- коэффициента открытости K группы в целом (определяется как среднее арифметическое всех  $K_i$  членов малой группы);
- коэффициента открытости K каждой подгруппы (определяется как среднее арифметическое всех  $K_i$  членов данной подгруппы).

Показатели нормы открытости могут иметь положительные и отрицательные значения и варьироваться в широком диапазоне. Чем выше положительное значение K, тем более открыта группа/подгруппа по отношению к внешнему социальному контексту и сильнее выражено ее позитивное адаптирующее свойство относительно реальных и потенциальных новичков. Чем выше отрицательное значение K, тем более закрыта группа/подгруппа и слабее выражен ее адаптирующий потенциал.

В сокращенном варианте методики определяется показатель нормы открытости группы в целом, что предполагает упрощенную процедуру обработки результатов, а именно: на втором этапе производится расчет только коэффициента  $\mathcal K$  группы.

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные  $(M \ u \ SD)$ , полученные на выборке первичных производственных

коллективов (37 групп и 59 неформальных подгрупп) и учебных групп (45 групп и 100 неформальных подгрупп), и составленные на их основе статистические зоны (табл. 10).

Нормативные данные позволяют оценить проявление нормы открытости (НО) группы в целом и каждой подгруппы: высокая, тенденция к высокому, средняя, тенденция к низкой, низкая.

Tаблица 10 Нормативные данные и статистические зоны показателей

Характе-	Но	рмати даннь			Статис	тические	зоны						
ристики	N	_ x	σ	низкий	тенден.	сред-	тенден.	высо-					
	1,	X	0	minorum	к низ.	ний	к выс.	кий					
				Производ	Производственные группы								
шо п	37	0.4	25.0	< 41.4	-41,5-	-16,6-	33,5-	> FO C					
НО-Г	31	37   8,4	25,0	< -41,4	16,5	33,4	58,5	> 58,6					
НО-П	59	33,	19,6	- 55	-5,4-	14,3-	53,4-	> 73,1					
по-п	99	9	19,0	< -5,5	14,2	53,5	73,0	/ 13,1					
				Уче	бные групп	ы							
НО-Г	45	5,4	18,91	< -32,36	-32,37-	-13,47-	24,36-	> 43,28					
по-1	45	4	10,91	< -52,50	13,46	24,35	43,27	<b>45,20</b>					
НО-П	100	7,7	26,84	< 45.04	-45,95-	-19,11-	34,58-	> 61,42					
по-п		$100 \mid {}^{1,1}_{3} \mid 26,$	40,84	< -45,94	19,10	34,57	61,41	/ 01,42					

 $\Pi$  римечание. N — количество групп и неформальных подгрупп; HO- $\Gamma$  — показатели для группы в целом, а HO- $\Pi$  — для неформальных подгрупп.

#### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

**Норма открытости (НО).** Показатель отражает меру открытости группы/подгруппы внешней социальной среде, степень ее гуманного-антигуманного отношения и адаптирующего потенциала относительно новичка.

Высокий показатель: группа/подгруппа готова позитивно взаимодействовать с новичком, а также с другими группами/подгруппами и, возможно, с руководством организации. Группа/подгруппа характеризуется высоким потенциалом гуманных отношений (равноправие, принятие других, оказание помощи и поддержки и др.). Низкий показатель: закрытость группы/подгруппы и противопоставление себя внешней социальной среде, в том числе другим группам/подгруппам, высшему руководству. Группа/подгруппа характеризуется антигуманным отношением к «чужим» и низким адаптирующим потенциалом для новичков.

#### 3.3. Сплоченность

# 3.3.1. Многомерная модель групповой сплоченности

Сплоченность – воспринимаемое изнутри (со стороны ее членов) или извне (со стороны не членов группы) психологическое единство группы по одному или нескольким признакам.

Сплоченность представляет собой сложную субъектную характеристику малой группы. Об этом свидетельствует разнообразие подходов к пониманию источников и моделей проявления групповой сплоченности. В рамках микрогрупповой теории разработана многомерная модель сплоченности, которая содержит несколько ключевых идей (Сидоренков, 2010; Сидоренков, Мондрус, 2012).

Виды сплоченности. Сплоченность имеет два вида - предметно-деятельностную (ПДС) и социально-психологическую (СПС), которые относятся к двум основным сферам жизнедеятельности группы: совместной деятельности и общению, соответственно. ПДС - восприятие индивидами единства группы относительно выполняемой совместной деятельности, что выражается в стремлении членов группы объединять усилия, согласованно действовать и содействовать друг другу в процессе деятельности по реализации коллективных целей. СПС - восприятие индивидами единства группы в сфере общения (коммуникации и морально-нравственных поступков), что выражается в стремлении членов группы держаться сообща и поддерживать тесные межличностные отношения друг с другом. Так как сферы активности (деятельность и общение) часто пересекаются в жизненных ситуациях, то и виды сплоченности связаны между собой и не являются автономными по отношению друг к другу. ПДС и СПС оказывают влияние друг на друга: усиление или ослабление одного вида сплоченности до некоторой критической точки вызовет соответствующее изменение другого вида сплоченности. Высокий уровень проявления одного вида сплоченности может компенсировать снижение другого вида, тем самым поддерживая стабильность в соответствующей ей сфере групповой активности.

Чрезмерно высокая ПДС или СПС может приводить к нежелательным последствиям. В случае с ПДС это вызывает снижение продуктивности групповой работы тогда, когда: а) перед группой ставятся творческие задачи, решение которых предполагает разнообразие точек зрения; б) в группе принята неформальная норма продуктивности с низким уровнем. Высокая СПС может снижать результативность групповой работы (члены группы больше ориентированы на поддержание позитивных отношений, чем на высокую результативность) или тормозить дальнейшее развитие группы (члены группы больше заинтересованы в поддержании хороших отношений, чем в их изменении и развитии).

Соотношение сплоченности группы и подгрупп. ПДС и СПС группы отображает не только отношения между членами группы вообще, но и отношения между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в подгруппы членами.

Кроме того, ПДС и СПС проявляется не только в общегрупповом контексте, но и в каждой неформальной подгруппе. ПДС и, особенно, СПС внутри неформальных подгрупп значительно выше этих же видов сплоченности группы в целом. Кроме того, неформальные подгруппы сильнее отличаются между собой по уровню выраженности ПДС и СПС, чем малые группы по тем же самым видам сплоченности.

Формирующие основания сплоченности. Формирование и проявление ПДС и СПС группы в целом и каждой неформальной подгруппы может иметь два основания. Первое основание ПДС -«организационные/групповые интересы» - связано с реализацией группой целей и задач основной деятельности, заданной извне организацией/обществом. В качестве мотивации этого основания выступают групповая ответственность, конкуренция с другой группой, преодоление препятствий на пути достижения цели и др. Второе основание ПДС - «частные интересы» - относится к реализации внеорганизационных целей в рамках выполнения основной деятельности. Такие цели предполагают иную ветвь активности, нередко осуществляемую в ущерб основной деятельности. В качестве мотивации этого основания может выступать «работа на себя», преследование корыстных интересов, противодействие требованиям руководства по поводу выполняемой деятельности и др.

Совместная деятельность группы будет более стабильна и продуктивна, если доминирует первое основание ПДС группы («организационные/групповые интересы»). В этом случае пози-

тивный эффект усилится при сближении групповой и индивидуальных целей, потребностей членов группы, наличии у группы способности к самоорганизации, более или менее регулярной эффективности совместной деятельности. В случае преобладания второго основания ПДС («частные интересы») возрастает вероятность снижения стабильности основной групповой деятельности и ухудшения ее результативности.

Первое основание СПС — «позитивные отношения» — связано со стремлением членов группы создавать и поддерживать благоприятный психологический климат. Это основание связано с приоритетом групповых интересов над личными. В качестве мотивации здесь могут выступать: доброжелательность, стремление к взаимопомощи и поддержки, эмпатия и др. Второе основание СПС — «личные выгоды» — связано с получением личных выгод членов группы от взаимодействия друг с другом. Это основание выражается в обмене вознаграждениями и издержками между индивидами, между индивидами и группой. Мотивация такого основания заключается прежде всего в реализации индивидуальных целей и социальных потребностей членов группы.

Преобладание первого основания СПС над вторым благоприятствует социально-психологической эффективности группы, в частности, удовлетворенности членов группой и результатами ее деятельности, их психологическому комфорту в коллективе.

В соответствии с описанной моделью групповой сплоченности разработан методический инструментарий: методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгрупп и методика изучения оснований предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгрупп (Сидоренков, Мондрус, 2012; Сидоренков и др., 2012).

# 3.3.2. Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности

Методика позволяет диагностировать два вида сплоченности группы в целом и каждой неформальной подгруппы: предметно-деятельностную (ПДС) и социально-психологическую (СПС).

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный

материал (опросник 5 в Приложениях 2.5, 3.5, 4.5) содержит 10 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой по пять пунктов на каждый вид сплоченности. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

# ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа. Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В полном варианте испытуемые работают с опросником 1, что необходимо для выявления неформальных подгрупп, и с основным опросником 5, который включает две части, что позволяет изучать сплоченность группы в целом и каждой неформальной подгруппы, выделенной в исследовании. В опроснике 5 испытуемые по каждому заданию делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «С кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучается сплоченность только группы в целом, а потому испытуемые работают исключительно с опросником 5, включающем один раздел.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «В группе в целом»), когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки; б) по шести-десяти пунктам семибалльные, а по остальным — другие оценки; в) по восьми-десяти пунктам однобалльные оценки, а по остальным — любые другие баллы оценок; г) по всем пунктам четырехбалльные оценки.

Та или иная композиция ответов с высокой вероятностью свидетельствует о стремлении испытуемого представить свою группу в «позитивном» свете. В любом случае надо указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, и попросить его пересмотреть ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

#### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в три этапа.

**Первый этап.** Подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по ПДС и СПС в соответствии с ключом:

- субшкала ПДС: п. 1, 3, 5, 7, 9;
- субшкала СПС: п. 2, 4, 6, 8, 10.

Расчет индивидуальных показателей ПДС и СПС производится для всех участников исследования отдельно по разделам опросника «В группе в целом» и «С кем поддерживаю тесные отношения». Показатели каждого члена группы по ПДС и СПС могут попадать в интервал от 5 до 35 баллов.

**Второй этап.** Дальнейшая обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- 1) ПДС-Г1 и СПС-Г1 группы в целом: расчет осуществляется по разделу «В группе в целом»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании (для полного и сокращенного вариантов диагностики);
- 2) ПДС-Н и СПС-Н группы в целом: расчет осуществляется по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, работавших с этой частью опросника (для полного варианта диагностики);
- 3) ПДС-П и СПС-П каждой неформальной подгруппы: расчет осуществляется по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей только членов подгрупп, работавших с этой частью опросника (для полного варианта диагностики).

Значения коэффициентов ПДС и СПС могут варьироваться от 5 до 35. Чем выше коэффициент, тем сильнее выражен соответствующий вид сплоченности.

**Третий этап.** Производится расчет коэффициентов ПДС- $\Gamma2$  и СПС- $\Gamma2$  группы в целом по формулам:

ПДС-
$$\Gamma$$
2 = (ПДС- $\Gamma$ 1 / ПДС- $H$ ) · 10, (8)

$$C\Pi C - \Gamma 2 = (C\Pi C - \Gamma 1 / C\Pi C - H) \cdot 10, \tag{9}$$

где 10 - константа.

Коэффициенты ПДС-Г2 и СПС-Г2 отображают сплоченность группы с учетом отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами. Соотношения ПДС-Г1 и ПДС-Н, СПС-Г1 и СПС-Н фактически отражают отношения между структурными компонентами группы.

Их числовые значения могут варьироваться от 1,4 до 70, но чаще попадают в интервал от 7 до 10. Чем сильнее показатель приближается к 10, тем меньше различие между сплоченностью по группе в целом и среди тех, кто поддерживает друг с другом тесные отношения. То есть отношения внутри подгрупп и по группе в целом приближаются к общему знаменателю.

Следовательно, показатели соотношений ПДС-Г1 и ПДС-Н, СПС-Г1 и СПС-Н вносят уточнение в постановку диагноза сплоченности группы и, возможно, обеспечивают его более высокую точность по сравнению с показателями ПДС-Г1 и СПС-Г1. Например, в группе А коэффициент ПДС-Г1 равен 23,5, а в группе B-25,0. На первый взгляд группа B-25,0. На первый взгляд группа B-25,0. Однако в группе B-25,00. На первый сплоченности, чем группа B-25,00. В группе B-25,00. На первый взгляд группа B-25,00. На первый

В сокращенном варианте используется только одна часть методики и определяется сплоченность только группы в целом (ПДС- $\Gamma$ 1 и СПС- $\Gamma$ 1).

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные (M и SD), полученные на выборке трудовых коллективов (22 группы и 56 неформальных подгрупп, всего — 248 испытуемых), и выделенные на их основе статистические зоны (табл. 11). Для учебных и спортивных групп необходимо составить свои нормативные таблицы. Нормативные данные позволяют оценить уровень проявления ПДС и СПС группы в целом и каждой подгруппы: высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

# ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Предметно-деятельностная сплоченность (ПДС). Показатель ПДС отражает воспринимаемое членами единство группы/подгруппы относительно основной совместной деятельности. ПДС является одним из главных факторов экономической эффективности группы.

Высокий показатель: выражено стремление членов группы/подгруппы объединять усилия, согласованно действовать и содействовать друг другу по реализации групповых целей. Низкий показатель: члены группы/подгруппы не обеспокоены

#### Глава 3

общим делом, не склонны объединять усилия и действовать согласованно в процессе реализации общих целей групповой деятельности.

Таблица 11 Нормативные данные и статистические зоны показателей предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности (для производственных групп)

Характеристики	Нормат дан		Статистические зоны							
Характеристики	M	SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий			
ПДС-Г1	21,64	3,32	5,0- 14,98	14,99– 18,30	18,31- 24,95	24,96– 28,29	28,30- 35,0			
ПДС-Г2	8,43	0,85	< 6,71	6,72– 7,57	7,58– 9,28	9,29– 10,14	> 10,15			
СПС-Г1	20,30	3,92	5,0- 12,45	12,46– 16,37	16,38– 24,20	24,21- 28,13	28,14- 35,0			
СПС-Г2	7,48	1,88	< 3,70	3,71– 5,59	5,60– 9,36	9,37– 11,25	> 11,26			
ПДС-П	26,21	4,31	5,0– 17,58	17,59– 21,89	21,90– 30,52	30,53- 34,84	34,85– 35,0			
СПС-П	26,65	4,92	5,0- 16,80	16,81– 21,72	21,73– 31,57	31,58– 35,0	_			

 $\Pi$ римечание. ПДС- $\Gamma$  и СПС- $\Gamma$  – показатели для группы в целом, а ПДС- $\Pi$  и СПС- $\Pi$  – для неформальных подгрупп.

Социально-психологическая сплоченность (СПС). Показатель СПС отражает воспринимаемое членами единство группы/подгруппы в неформальных, межличностных отношениях. СПС является одним из главных факторов социально-психологической эффективности группы.

Высокий показатель: выражено стремление членов группы/ подгруппы держаться сообща, поддерживать тесные позитивные отношения и быть достаточно искренними друг с другом. Низкий показатель: члены группы/подгруппы склонны поддерживать поверхностные отношения и действовать исходя из личных интересов, проявлять зависть и неискренность.

# 3.3.3. Методика изучения оснований предметнодеятельностной и социально-психологической сплоченности

Методика разработана для изучения следующих оснований видов сплоченности малой группы и неформальных подгрупп:

- 1) оснований ПДС: «организационные/групповые интересы» (ПДС-О1) и «частные интересы» (ПДС-О2);
- 2) оснований СПС: «позитивные взаимоотношения» (СПС-О1) и «личные выгоды» (СПС-О2).

Стимульный материал (опросник 6 в Приложении 2.6) имеет только форму А (производственные группы) и содержит восемь пунктов в виде утверждений по два в каждой субшкале: ПДС- $01-\pi$ . 1 и 5; ПДС- $02-\pi$ . 3 и 7; СПС- $01-\pi$ . 2 и 6; СПС- $02-\pi$ . 4 и 8.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признаков по субшкалам осуществляется на основе семибалльной шкалы.

# ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкции для испытуемых и объеме работы с методикой. В полном варианте испытуемые работают с опросником 1, что необходимо для выявления неформальных подгрупп, и с опросником 6, который включает два раздела, что позволяет изучать основания сплоченности группы в целом и каждой неформальной подгруппы. В опроснике 6 испытуемые по каждому пункту делают оценки по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «С кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте диагностируются основания сплоченности только группы в целом, а потому испытуемые работают исключительно с опросником 6, причем в сокращенном его формате.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «В группе в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки; б) по шести-восьми пунктам семибалльные, а по остальным — другие оценки; в) по шести-восьми пунктам однобалльные оценки, а по остальным — другие баллы оценок; г) по всем пунктам четырехбалльные оценки.

#### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Первоначально подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по ПДС-О1 и ПДС-О2, СПС-О1 и СПС-О2:

- для всех участников исследования по разделу стимульного материала «В группе в целом»;
- для членов неформальных подгрупп по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения».

Показатели каждого члена группы по каждому основанию того или иного вида сплоченности могут варьироваться от 2 до 14 баллов.

Затем рассчитываются общие коэффициенты:

- а) ПДС-ГО1 и ПДС-ГО2, СПС-ГО1 и СПС-ГО2 группы в целом (по разделу «В группе в целом») как средние арифметические индивидуальных показателей всех членов группы, принявших участие в исследовании;
- б) ПДС-ПО1 и ПДС-ПО2, СПС-ПО1 и СПС-ПО2 каждой подгруппы (по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения») как средние арифметическое индивидуальных показателей членов своих подгрупп, принявших участие в исследовании.

Все показатели могут попадать в интервал 2–14 баллов. Чем выше значение, тем сильнее выражено основание соответствующего вида сплоченности.

#### ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Нормативные данные (M и SD), полученные на выборке трудовых коллективов (11 групп и 28 неформальных подгрупп, всего – 102 испытуемых), и рассчитанные на их основе статистические зоны (табл. 12), могут быть использованы для постановки диагноза.

#### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

«Организационные/групповые интересы» (ПДС-О1). Высокий показатель: сплоченность группы обеспечивается относительно цели и задач основной деятельности, что способствует ее стабильности и продуктивности, преодолению группой трудностей на пути достижения цели. Низкий показатель: сплоченность группы, если она имеет средний или достаточно высокий уровень проявления, никак не связана с целями и задачами основной деятельности, а потому не может выступать в качестве одного из факторов продуктивности групповой работы.

Таблица 12 Нормативные данные и статистические зоны субшкал оснований предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности

Субшкалы	Нормат данн			Статистические зоны								
	M	SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий					
ПДС-ГО1	8,25	1,58	2,0- 5,09	5,09- 6,67	6,67- 9,83	9,83- 11,41	$11,41-\ 14,0$					
ПДС-ГО2	7,03	1,77	2,0- 3,49	3,49- 5,26	5,26- 8,80	8,80- 10,57	10,57- 14,0					
СПС-ГО1	7,27	1,61	2,0- 4,05	4,05- 5,66	5,66- 8,88	8,88- 10,49	10,49- 14,0					
СПС-ГО2	8,60	1,72	2,0- 5,16	5,16- 6,88	6,88- 10,32	10,32- 12,04	12,04- 14,0					
ПДС-ПО1	10,82	1,37	2,0- 8,08	8,08- 9,45	9,45- $12,19$	12,19- 13,56	13,56- 14,0					
ПДС-ПО2	7,01	2,69	_	4,0- 4,32	4,32- 9,70	9,70- 12,39	12,39- 14,0					
СПС-ПО1	11,0	1,25	2,0- 8,50	8,50- 9,75	$9,75-\ 12,25$	$12,25-\ 13,50$	13,50- 14,0					
СПС-ПО2	9,5	1,65	2,0- 6,20	6,20- 7,85	7,85- 11,15	11,15- 12,80	12,80- 14,0					

«Частные интересы» (ПДС-О2). Высокий показатель: сплоченность группы связана с реализацией вне организационных целей в рамках выполнения основной деятельности, которые предполагают иную ветвь активности; не исключено, что такая активность может осуществляться в ущерб основной деятельности. Низкий показатель: единство членов группы, если оно имеет место, не обусловлено стремлением к достижению каких-то персональных и общих целей, выходящих за рамки основной групповой деятельности.

«Позитивные взаимоотношения» (СПС-О1). Высокий показатель: сплоченность связана со стремлением членов группы создавать и поддерживать благоприятные отношения друг с другом, вероятен приоритет групповых интересов над личными. Низкий показатель: членов группы мало интересует вопрос об обеспечении единства на основе развития позитивных межличностных отношений.

#### Глава 3

«Личные выгоды» (СПС-О2). В основе групповой сплоченности, если она имеет место, находится получение личных выгод членов группы от взаимодействия на основе принципа обмена и обеспечения баланса персональных выигрышей и потерь; может быть паритетность личных и групповых интересов или преобладание личных интересов над групповыми. Низкий показатель: проявление сплоченности группы никак не связано со стремлением членов реализовать собственные цели и достигать в этом некоторого взаимного равновесия.

#### 3.4. Эффективность

## 3.4.1. Многомерная модель эффективности

Групповая эффективность — многомерный конструкт, включающий в себя два аспекта (потенциальная и реальная) и два вида (предметно-деятельностная и социально-психологическая) эффективности. Каждый вид эффективности проявляется в одном и другом аспекте.

Предметно-деятельностная эффективность имеет место, как правило, в институализированных группах и может быть экономической или социальной, что зависит от целевой функции группы. Если деятельность группы связана с получением экономического эффекта, например создание продукции, технологии или проектов, оказание услуг или ведение финансовых операций, то во внимание принимается экономическая эффективность. Если деятельность направлена на получение социального эффекта, например обучение и воспитание, поддержание безопасности и общественной стабильности государства, то подразумевается социальная эффективность группы.

Социально-психологическая эффективность проявляется в сфере межличностных отношений, как непосредственных, так и опосредованных совместной деятельностью. Эта эффективность связана, во-первых, с общим состоянием отношений индивидов в группе и к группе, а во-вторых, с психологическим самочувствием и самопроявлением каждого индивида в группе.

Потенциальная эффективность представляет собой совокупность возможностей (внутренних условий) группы, подгруппы или индивида, которые в сочетании с внешними условиями и особенностями организации деятельности обусловливают реальную эффективность этих субъектов.

Потенциальная предметно-деятельностная эффективность включает три блока характеристик группы/подгруппы:

- формально-количественные и структурные характеристики: численность, композиция, формальная коммуникативная сеть, формальная статусно-ролевая структура;
- социально-психологические характеристики: предметнодеятельностная сплоченность, сработанность, деятельностно-совладающее доверие, норма продуктивности, мотивы объединения, противоречия, вклад членов группы (в том числе руководителя) в совместную работу;
- производственно-организационные ресурсы: организация совместной деятельности, материально-техническое оснащение, полномочия, взаимозаменяемость/взаимодополняемость и квалификация членов группы, стиль управления и неформальное лидерство руководителя.

**Потенциальная социально-психологическая эффектив- ность** также включает три блока характеристик группы/подгруппы:

- формально-количественные и структурные характеристики: численность, композиция, неформальная статусно-ролевая структура;
- социально-психологические характеристики: социальнопсихологическая сплоченность, конфиденциально-охранительное доверие, открытость группы внешнему контексту, мотивы объединения, противоречия (межличностные, индивидуальногрупповые и статусные);
- организационно-коммуникативные ресурсы: опыт группового общения, социально-психологические знания, коммуникативные качества и стиль межличностного поведения членов группы (в том числе руководителя).

В каждой конкретной группе/подгруппе те или иные компоненты ее потенциала могут иметь различный вес в создании реальной эффективности.

Практика и эксперименты показывают, что группы не используют весь производительный потенциал, так как для активности группы характерны процессуальные потери, которые разделяют на координационные и мотивационные. Отсюда можно сделать

вывод, что потенциальная предметно-деятельностная эффективность группы часто не реализуется в полной мере. Точно также могут быть факторы, препятствующие реализации потенциальной социально-психологической эффективности.

**Реальная эффективность** — достижение группой (подгруппой, индивидом) заданного уровня выполнения целевой функции и конкретных задач (предметно-деятельностная эффективность) и/или построения социальной активности (социально-психологическая эффективность).

Относительно конкретной группы какие-то компоненты реальной эффективности могут быть невостребованы со стороны руководства, а некоторые показатели — недоступны объективной оценке.

**Реальная** предметно-деятельностная эффективность группы/подгруппы может иметь два типа показателей:

- объективные показатели основной деятельности: количество произведенной работы (в абсолютных и относительных единицах), качество выполненной работы, соотношение результата и затрат деятельности, общественное признание и престиж;
- субъективные показатели: мера выполнения плана, программы или конкретного проекта, решения задач и проблем, успешность деятельности в трудных условиях (новизна, дефицит времени и др.), целесообразное использование ресурсов (материально-технических, кадровых и др.).

В одних группах могут быть достаточно точно оценены объективные показатели деятельности (например, количество созданной продукции или оказанных услуг в производственных группах, успеваемость школьников или студентов), а в других группах этого сделать практически невозможно.

Субъективные показатели деятельности группы в целом (или какой-то подгруппы) получаются на основе оценки, которую по ряду критериев дает вышестоящее руководство. Понятно, что такие показатели в оценке эффективности группы менее точны, чем объективные.

В качестве критериев реальной социально-психологической эффективности выступают:

- а) удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности по достижению основных задач;
  - б) психологический комфорт членов в группе/подгруппе;

в) содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов.

Эти критерии относятся к категории субъективных и могут определяться на основе оценок членов группы.

Оценка и сопоставление потенциальной и реальной эффективности группы, подгруппы, индивида позволяет:

- произвести профессионально-психологическую аттестацию коллектива и каждого его члена;
- установить внутренние и внешние факторы, обусловливающие снижение/повышение эффективности;
- спланировать организационно-психологическое воздействие с целью повышения эффективности.

Расхождение между потенциальной и реальной эффективностью дает информацию об источниках низкой или высокой реальной эффективности. Например, по результатам диагностики группа обладает высокой потенциальной экономической эффективностью, но реально имеет невысокие производственные показатели. В этом случае причины невысокой производительности следует искать во вне — в способах организации и внешних условиях деятельности коллектива.

В соответствии с этой моделью разработан методический инструментарий: методика изучения реальной предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп и методика изучения реальной социально-психологической эффективности группы и подгрупп (Сидоренков, Ульянова, 2011; Сидоренков и др., 2012).

# 3.4.2. Методика изучения предметно-деятельностной эффективности

Методика разработана на основе двух субъективных критериев предметно-деятельностной эффективности (ПДЭ) и включает две соответствующие им субшкалы: 1) «выполнение плана и решение текущих задач» (ПЗ); 2) «деятельность в трудных условиях» (ТУ).

Стимульный материал (опросник 7 в Приложении 2.7 и опросник 6 в Приложениях 3.6 и 4.6) содержит шесть пунктов в виде утверждений по три на каждую субшкалу. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желатель-

ность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых при работе с методикой выступают эксперты — руководители (форма А), педагоги (форма Б), тренеры (форма В). Количество экспертов может варьироваться от одного до трех.

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В полном варианте изучается эффективность группы в целом и неформальных подгрупп, предварительно выделенных с помощью опросника 1. По каждому пункту опросника 7а/6а эксперт должен произвести оценку группы по семибалльной шкале, а затем в опроснике 7б/6б по такой же шкале оценить каждую неформальную подгруппу. (Для каждой подгруппы используется отдельный опросник 7б/6б.) В сокращенном варианте изучается предметно-деятельностная эффективность только группы в целом, а потому работа осуществляется исключительно с опросником 7а/6а.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «Группа в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и шестибалльные оценки; б) по пяти-шести пунктам семибалльные оценки, а по остальным — другие оценки; в) по четырем-шести пунктам однобалльные оценки, а по остальным — другие оценки; г) по всем пунктам четырехбалльные оценки. Та или иная композиция ответов с высокой долей вероятности свидетельствует о стремлении эксперта представить группу в более выгодном, «позитивном» свете. В любом из этих случаев надо попросить эксперта пересмотреть ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов для группы в целом и каждой неформальной подгруппы имеет одинаковый алгоритм. На первом этапе подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) каждого эксперта по каждой субшкале эффективности группы/подгруппы:

- «выполнение плана и решение текущих задач» (ПЗ): п. 1-3;
- «деятельность в трудных условиях» (ТУ): п. 4-6.

Индивидуальные значения ПЗ и ТУ могут варьироваться от 3 до 21 балла.

На втором этапе рассчитываются индивидуальные показатели реальной предметно-деятельностной эффективности группы/подгруппы (ПДЭ) как суммы баллов каждого эксперта по двум субшкалам (ПЗ и ТУ). Коэффициенты ПДЭ могут варьироваться от 6 до 42 баллов.

На третьем этапе производится расчет:

- коэффициентов группы/подгруппы ПЗ и ТУ по данным экспертов: коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей ПЗ и ТУ всех экспертов (если их было более одного);
- коэффициента группы/подгруппы ПДЭ по данным экспертов: коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей РПДЭ всех экспертов (если их было более одного).

Значения коэффициентов группы/подгруппы ПЗ и ТУ могут попадать в интервал от 3 до 21, а коэффициенты ПДЭ – от 6 до 42.

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Нормативные данные (M и SD) составлены на выборке производственных групп (N=37) с общим количеством испытуемых 331 человек (табл. 13). На их основе выделено пять статистических зон для интегрального показателя (ПДЭ) и двух субшкал (ПЗ и ТУ) предметно-деятельностной эффективности группы. Для учебных и спортивных групп необходимо составить свои нормативные таблицы.

### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Предметно-деятельностная эффективность (ПДЭ). Показатель является суммарным по двум субшкалам и отражает воспринимаемую экспертом (-ами) общую результативность деятельности группы.

Высокий показатель: группа/подгруппа показывает высокую результативность деятельности в обычных и напряженных условиях. Она выполняет долгосрочный план (программу), качественно и оперативно решает задачи (в том числе новые), способна анализировать и оперативно решать возникающие проблемы (в том числе сложные), проявлять самостоятельность в неопределенных ситуациях. Низкий показатель: группа/подгруппа

показывает низкую результативность деятельности в обычных и напряженных условиях: четко и последовательно не выполняет план (программу) работы, не способна качественно и оперативно решать задачи и возникающие проблемы, проявлять самостоятельность в неопределенных ситуациях.

Таблица 13 Нормативные данные и статистические зоны показателей предметно-деятельностной эффективности (для производственных групп)

Характеристики	Нормативные данные		Статистические зоны						
	M	SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий		
ПДЭ-Г	31,7	4,7	6,0– 22,1	22.2– 26,9	27,0– 36,4	36,5- 41,2	41,3- 42,0		
П3-Г	15,8	2,5	3,0– 10,6	10,7– 13,2	13,3- 18,3	18,4– 20,9	21,0- 21,0		
ТУ-Г	15,7	2,4	3,0– 10,7	10,8– 13,2	13,3- 18,1	18,2- 20,6	20,7- 21,0		

«Выполнение плана и решение текущих задач» (ПЗ). Показатель отражает воспринимаемую экспертом (-ами) результативность деятельности группы в обычных условиях.

Высокий показатель: группа/подгруппа, как правило, четко выполняет долгосрочный план (программу) по основной деятельности, способна качественно решать текущие задачи и всесторонне оценивать возникающие проблемы. Низкий показатель: группа/подгруппа часто не выполняет план (программу) по основной деятельности, не способна качественно решать текущие задачи и всесторонне оценивать возникающие проблемы.

«Деятельность в трудных условиях» (ТУ). Показатель отражает воспринимаемую экспертом (-ами) результативность деятельности группы в сложных, напряженных условиях.

Высокий показатель: группа/подгруппа способна оперативно решать новые задачи и сложные проблемы, работать в высоком темпе, проявлять самостоятельность и инициативу в неопределенных условиях деятельности. Низкий показатель: группа/подгруппа не умеет оперативно решать новые задачи и сложные проблемы, работать в высоком темпе, проявлять самостоятельность и инициативу в неопределенных условиях деятельности.

# 3.4.3. Методика изучения социально-психологической эффективности

Методика разработана на основе трех субъективных критериев социально-психологической эффективности (СПЭ) и содержит три соответствующие им субшкалы: 1) «удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности» (У); 2) «психологический комфорт членов в группе/подгруппе» (К); 3) «содействие группы/подгруппы личностному и профессио-

Стимульный материал (опросник 8 в Приложении 2.8 и опросник 7 в Приложениях 3.7 и 4.7) имеет единую форму для учебных, производственных, спортивных групп и содержит шесть пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой по два на каждую субшкалу. Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

нальному развитию своих членов» (Р).

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа. Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В первом случае с помощью опросников 1 и 8 (7) изучается социально-психологическая эффективность группы в целом и каждой неформальной подгрупны. В частности, в опроснике 8 (7) испытуемые по каждому пункту делают оценки по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Во втором случае изучается соответствующая эффективность только группы в целом, а значит, испытуемые работают исключительно с опросником 8 (7) и, более того, по каждому пункту делают оценки один раз.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «В группе в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и шестибалльные оценки; б) по пяти-шести пунктам семибалльные оценки, а по остальным — любые другие оценки; в) по четырем-шести пунктам однобалльные оценки, а по остальным — любые другие оценки; г) по всем пунктам четырехбалльные оценки. В любом из этих случаев желательно, чтобы испыту-

емый внес исправления в свои ответы или заполнил новый опросный бланк.

### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в четыре этапа.

*Первый этап.* Подсчитываются индивидуальные показатели У, К, Р (суммы баллов) по соответствующим пунктам опросника:

- субшкала «удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности» (У): п. 1 и 2;
- субшкала «психологический комфорт членов в группе/подгруппе» (К): п. 3 и 4;
- субшкала «содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов» (Р): п. 5 и 6.

Показатели У, К, Р рассчитываются:

- для каждого участника исследования по разделу опросника «В группе в целом»;
- для каждого участника по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

Индивидуальные показатели У, К, Р могут варьироваться от 2 до 14 баллов.

**Второй этап.** Подсчитываются индивидуальные показатели социально-психологической эффективности группы (СПЭ) как сумма баллов каждого испытуемого по трем субшкалам (У, К, Р). Значения СПЭ могут варьироваться от 6 до 42.

Третий этап. Обработка результатов заключается в расчете:

- коэффициентов У-Г, К-Г, Р-Г группы в целом: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «В группе в целом»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании;
- коэффициентов У-П, К-П, Р-П каждой подгруппы: расчет осуществляется по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей только членов подгруппы, работавших с этой частью опросника;

Значения коэффициентов У, К, Р могут попадать в интервал от 2 до 14 баллов.

**Четвертый этап.** Обработка результатов заключается в расчете коэффициента РСПЭ:

- группы в целом: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «В группе в целом»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей РСПЭ членов группы, принявших участие в исследовании;
- каждой подгруппы: расчет осуществляется по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей СПЭ только членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Значения коэффициентов СПЭ могут варьироваться от 6 до 42 баллов.

В сокращенном варианте определяется эффективность только группы в целом, а потому упрощается процедура обработки результатов.

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза составлены нормативные данные  $(M \ u \ SD)$  на выборке производственных групп (N=37) и включенных в них неформальных подгрупп (N=59) с общим количеством испытуемых 331 человек. На их основе выделено пять статистических зон для интегрального показателя (СПЭ) и трех субшкал  $(Y, \ K, \ P)$  социально-психологической эффективности группы (табл. 14).

### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Социально-психологическая эффективность группы/подгруппы (СПЭ). Высокий показатель: высокая социально-психологическая эффективность группы/подгруппы: большинство членов удовлетворено группой/подгруппой и результатами ее деятельности, испытывают психологический комфорт в группе/подгруппе, ощущают содействие группы/подгруппы для своего личностного и/или профессионального развитии. Низкий показатель: низкая социально-психологическая эффективность группы/подгруппы: большинство членов не удовлетворено группой/подгруппой и результатами ее деятельности, не испытывают психологический комфорт в группе/подгруппе, не ощущают содействие группы/подгруппы для своего личностного и/или профессионального роста.

«Удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности» (У). Высокий показатель: большинство членов удовлетворено тем, что происходит в группе/подгруппе, а

также результатами ее деятельности. Низкий показатель: большинство членов не удовлетворено тем, что происходит в группе/подгруппе, а также результатами ее деятельности (считают, что другие могут делать больше или лучше, чем делают).

Таблица 14 Нормативные данные и статистические зоны показателей социально-психологической эффективности группы

Харак- тери- стики	Норматив- ные дан- ные		Статистические зоны						
	M	SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высо- кий		
СПЭ-Г	24,7	6,0	6,0-12,56	12,6- 18,6	18,7- 30,7	30,8-36,8	36,9- 42,0		
У-Г	7,6	2,0	2,0-3,4	3,5-5,5	5,6-9,6	9,7-11,7	11,8- 14,0		
К-Г	8,7	2,2	2,0-4,1	4,2-6,4	$^{6,5-}_{10,9}$	11,0-13,2	13,3- 14,0		
Р-Г	8,5	2,1	2,0-4,1	4,2-6,3	6,4-10,6	10,7-12,8	$12,9-\ 14,0$		
СПЭ-П	32,3	5,0	6,0- 22,2	22,2- 27,2	27,3- 37,3	37,4-42,0	_		
У-П	10,5	1,9	2,0-6,5	6,6-8,5	8,6-12,4	12,5-14,0	_		
К-П	11,0	2,1	2,0-6,6	6,7-8,8	8,9-13,1	13,2-14,0	_		
Р-П	11,0	2,1	2,0-6,6	6,7-8,8	8,9-13,1	13,2-14,0	_		

Примечание. СПЭ-Г (СПЭ-П) — общий показатель социально-психологической эффективности группы (подгруппы), У-Г (У-П) — показатель эффективности группы (подгруппы) по субшкале «удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности», К-Г (К-П) — по субшкале «психологический комфорт членов в группе/подгруппе», Р-Г (Р-П) — по субшкале «содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов».

«Психологический комфорт членов в группе/подгруппе» (К). Высокий уровень: большинство членов чувствует себя благопо-

лучно и комфортно в группе/подгруппе. *Низкий показатель:* большинство членов ощущают себя неуютно, напряженно и отчужденно в группе/подгруппе.

«Содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов» (Р). Высокий показатель: большинство членов рассчитывает на поддержку групп/подгруппы, позитивно оценивает возможность приобретения нового опыта и проявления своих возможностей в группе/подгруппе. Низкий показатель: большинство членов считают, что группа/подгруппа не может дать им новый опыт и предоставить возможности для самопроявления, личностного или профессионального роста.

### Проектное задание

- 1. По первичным данным исследования группы рассчитать (в процентном выражении) частоту выбора каждого мотива объединения членов группы и выделить пять ведущих мотивов.
- 2. Провести исследование сплоченности и нормы продуктивности группы, рассчитать коэффициенты и оценить меру выраженности видов и оснований групповой сплоченности.
- 3. Провести исследование эффективности группы, рассчитать коэффициенты и оценить меру выраженности интегральных и частных показателей предметно-деятельностной и социально-психологической эффективности.

# Тест рубежного контроля

- 1. Оценка выраженности признаков, отображенных в пунктах методики изучения нормы продуктивности в группе и подгруппе, осуществляется посредством шкалы:
  - а) 3-балльной;
  - б) 5-балльной;
  - в) 7-балльной;
  - г) 9-балльной.
- 2. В методике изучения нормы открытости группы и подгруппы данная характеристика определяется на основе оценки:
- а) определенных установок членов группы/подгруппы на вза-имодействие с новичком;

- б) стереотипов членов группы/подгруппы;
- в) доверия членов группы/подгруппы;
- г) групповых/микрогрупповых ценностей.
- 3. Методика изучения нормы открытости группы и подгруппы построена на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) интервальной шкалы;
  - г) номинативной шкалы.
- 4. К основанию предметно-деятельностной сплоченности относится:
  - а) «позитивные взаимоотношения»;
  - б) «частные интересы»;
  - в) «личные выгоды»;
  - г) «компромиссное поведение».
- 5. Совместно разделяемое и единообразное отношения членов группы к единой цели и общим задачам называется:
  - а) групповой мотивацией;
  - б) групповой нормой;
  - в) групповой ценностью;
  - г) групповой сплоченностью.
- 6. В методике изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппах содержится:
  - а) 20 пунктов;
  - б) 25 пунктов;
  - в) 33 пункта;
  - г) 37 пунктов.
  - 7. Групповая норма продуктивности не связана:
  - а) с целью выполняемой работы;
  - б) с темпом выполняемой работы;
  - в) с объемом выполняемой работы;
  - г) с качеством выполняемой работы.
- 8. Методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппе построена на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) номинативной шкалы;

### Изучение субъектных характеристик малой группы...

- г) интервальной шкалы.
- 9. В микрогрупповой модели сплоченность группы определяется прежде всего связью:
  - а) «подгруппа группа»;
  - б) «индивид группа»;
  - в) «индивид подгруппа»;
  - г) «подгруппа подгруппа».
- 10. Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы построена на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) номинативной шкалы;
  - г) интервальной шкалы.

### ГЛАВА 4

# ИЗУЧЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ И КОНФЛИКТОВ В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУППАХ

**Комплексная цель:** освоить суть социально-психологических противоречий и межличностных конфликтов в группе, инструментарий их изучения.

## 4.1. Противоречия

# 4.1.1. Понятие и типология противоречий

Противоречие — взаимодействие противоположностей (сторон, свойств), одновременно обусловливающих и отрицающих друг друга. Это предполагает, что любая система взаимодействует не только с другими системами, но и с самой собой. Последнее означает, что все системы содержат в себе свою противоположность, что является источником их самоизменения. Такое представление основывается на диалектическом законе «единства взаимоисключающих и одновременно взаимопредполагающих противоположностей». Этапы развертывания и разрешения противоречия в традиционной диалектической схеме «тождество (противоречие существует потенциально) — различие — противоположность (наибольшее различие сторон) — основание (снятие данного противоречия)» определяют процессы функционирования и развития социальной, социально-психологической, психологической системы.

Если рассматривать группу как систему, то противоречия определяют направление и меру интенсивности социально-перцептивных и аффективных процессов, внутри- и межгруппового взаимодействия и взаимоотношения. В частности, принято считать, что в основе возникновения конфликтов находятся противоречия, среди которых наиболее часто упоминаются противоречия целей, потребностей, интересов, взглядов.

В малой группе возникают разные социально-психологические противоречия. В качестве основания их типологии можно

использовать два типа связей: а) «субъект – субъект» (индивид – индивид, индивид – группа, индивид – подгруппа, подгруппа – подгруппа, группа – группа); б) «субъект –деятельность/условия» (например, индивид – цель совместной деятельности, группа – условия выполнения совместной деятельности). В соответствии с этими критериями в микрогрупповой теории выделены следующие виды социально-психологических противоречий в группе:

- 1) межличностные противоречия восприятие отличия или несовместимости персональных целей, потребностей и интересов членов группы, а также несоответствия или противоположности между ожиданиями одних и поведением других: внутри подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами;
- 2) *индивидуально-групповые противоречия* отрицательное восприятие возможности реализации актуальных индивидуальных целей, потребностей и интересов в группе;
- 3) межгрупповые противоречия восприятие отличия, несовместимости или противоположности целей и интересов своей группы по сравнению с целями и интересами других групп;
- 4) *статусные противоречия* восприятие отличия, несоответствия или несовместимости между персональными ожиданиями членов группы и поведением руководителя (неформального лидера) по отношению к ним;
- 5) мотивационно-деятельностные противоречия восприятие несоответствия между мотивационным потенциалом членов группы и мерой их удовлетворенности выполняемой основной деятельностью;
- 6) деятельностно-организационные противоречия восприятие отличия, несоответствия или несовместимости между ожиданиями членов группы относительно основной совместной деятельности и особенностями организации руководства этой деятельностью (Сидоренков, 2004, 2010).

Каждый вид противоречия имеет две характеристики: частоту возникновения и интенсивность переживания. Частота возникновения противоречия является временной характеристикой его протекания (например, противоречие актуализируется каждый день или реже, чем один раз в месяц), которая является более или менее объективированной. Интенсивность переживания

противоречия отражает его субъективную значимость для человека. С содержательной точки зрения эти две характеристики противоречия могут иметь как разное, так и идентичное значение для человека.

Однако указанная выше классификация противоречий и созданный на ее основе исследовательский инструмент не отображают весь спектр возможных межличностных противоречий. Поэтому была создана другая классификация типов предметных межличностных противоречий как источников межличностных конфликтов:

- противоречия интересов: восприятие отличия или несовместимости целей, потребностей и интересов членов группы, конкуренции за власть, материальные блага и др., что вызывает у них негативные переживания по поводу реализации собственных целей и удовлетворения потребностей и др.;
- деятельностно-организационные противоречия: восприятие отличия или несоответствия между ожиданиями членов группы относительно ролевых позиций, функционала друг друга, с одной стороны, и организацией руководителями их совместной деятельности − с другой;
- деятельностно-санкционирующие противоречия: отрицательное восприятие и оценивание членами группы друг друга из-за поощрений или наказаний со стороны руководства (неадекватное распределение руководством благ среди членов группы, несправедливое поощрение и наказание за работу);
- *противоречие мнений и идей:* восприятие отличия или противоположность в восприятии и оценках возникающих в группе ситуаций, способов достижения групповых целей и задач;
- личностно-поведенческие противоречия: восприятие несоответствия или противоположности между ожиданиями и поведенческими реакциями (неуравновешенность, агрессивность, нетерпимость, стремление доминировать и др.) членов группы;
- ценностно-нормативные противоречия: восприятие несоответствия или противоположности между ожиданиями и моральными поступками («подставы», доносительство, шантаж и др.) членов группы;
- этические противоречия: отличие в межэтнических ожиданиях и отношениях, этнических стереотипах и предубеждениях и др. (Сидоренков и др., 2013, 2014).

В соответствии с этими типологиями разработана методика изучения социально-психологических противоречий группы и подгрупп (Сидоренков, 2003; Сидоренков и др., 2012) и методика изучения типов межличностных противоречий в группе и подгруппах (Сидоренков и др., 2014).

# 4.1.2. Методика изучения социально-психологических противоречий

Методика позволяет диагностировать следующие виды противоречий в группе: межличностные (МЛ), индивидуально-групповые (ИГ), мотивационно-деятельностные (МД), деятельностноорганизационные (ДО), статусные (СТ), межгрупповые (МГ). По каждому виду противоречия определяются два параметра: частота возникновения и интенсивность переживания.

Стимульный материал (опросник 9 в Приложении 2.9 и опросник 8 в Приложениях 3.8 и 4.8) содержит 12 заданий по два пункта на каждый вид противоречия.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется посредством:

- специальной шкалы (5-4-3-2-1-M-0) с последующим преобразованием исходных данных (для оценки частоты возникновения противоречий);
- семибалльной шкалы (для оценки интенсивности переживания противоречий).

# процедура обследования

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа.

Исследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкции для испытуемых и объеме работы с методикой. В полном варианте изучается частота проявления и интенсивность переживания видов противоречий в группе в целом и среди членов каждой неформальной подгруппы. В опроснике по каждому заданию испытуемые делают оценку дважды: 1) по разделу «часто-редко» (слева от пунктов); 2) по разделу «тревожно-спокойно» (справа от пунктов). По каждому заданию испытуемые зачеркивают (справа и слева от

заданий) те числовые индексы, которые наиболее всего соответствуют его мнению. Испытуемые не должны оставлять задания без ответов. В сокращенном варианте исследуется только частота проявления противоречий в группе в целом.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются случаи, когда при оценке противоречий в группе в целом он выбрал следующие варианты ответов:

- а) по шкале «частота возникновения» (левая часть опросника): «0» или «М», «0» и «М», «0» и «М» и «1» («1» менее чем по трем пунктам);
- б) по шкале «интенсивность переживания» (правая часть опросника): «1» или «7», «1» и «7», «1» и «7» и «2» («2» менее чем по трем пунктам).

Та или иная композиция ответов с высокой долей вероятности свидетельствует о стремлении испытуемого представить свою группу и себя в ней в более выгодном, «позитивном» свете. В любом из перечисленных случаев надо указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, и попросить его пересмотреть свои ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

# ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в два этапа. Разница заключается в инструкциях для испытуемых и объеме работы с методикой.

**Первый этап.** Подсчитываются индивидуальные показатели по каждой субшкале по частоте возникновения (Ч) и интенсивности переживания (И) в соответствии с ключом: МЛ – п. 1 и 2, ИГ – п. 3 и 4, МД – п. 5 и 6, ДО – п. 7 и 8, СТ – п. 9 и 10, МГ – п. 11 и 12.

По разделу «Частота возникновения» осуществляется перевод индексов методики в баллы следующим образом: «0» — 0 баллов, «М» — 1 балл, «1» — 4 балла, «2» — 8 баллов, «3» — 12 баллов, «4» — 16 баллов, «5» — 20 баллов. По разделу «Интенсивность переживания» специальная процедура перевода отсутствует; числовые индексы означают соответствующий балл.

**Второй этап.** Обработка результатов состоит в расчете коэффициентов МЛ-Ч и МЛ-И, ИГ-Ч и ИГ-И, МД-Ч и МД-И, ДО-Ч и ДО-И, СТ-Ч и СТ-И, МГ-Ч и МГ-И:

- группы в целом: коэффициент определяется как среднее

арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы, работавших с этой методикой;

- каждой подгруппы: коэффициент определяется как среднее арифметическое всех индивидуальных показателей членов подгруппы, работавших с этой методикой.

По каждому виду противоречия показатели могут варьироваться по частоте возникновения от 0 до 40 и по интенсивности переживания — от 2 до 14.

В сокращенном варианте определяются показатели только частоты проявления каждого вида противоречия в группе. Обработка данных ограничивается подсчетом индивидуальных показателей в каждой субшкале по частоте возникновения (первый этап) и расчете коэффициентов МЛ-Ч, ИГ-Ч, МД-Ч, ДО-Ч, СТ-Ч, МГ-Ч группы в целом (второй этап).

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные  $(M \ u \ SD)$ , полученные на выборке производственных групп (12 групп и 33 неформальные подгруппы), и выделенные на их основе статистические зоны (табл. 15). Нормативные данные позволяют оценить степень выраженности видов противоречий: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая. Для учебных и спортивных групп необходимо составить свои нормативные таблицы.

# ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Межличностные противоречия (МЛ). Возникают в межличностных отношениях на основе различий индивидуальных целей, интересов, потребностей членов группы. (Показатель межличностных противоречий по подгруппе чаще отображает внешний, т. е. направленный на остальную часть группы, а не внутренний вектор противоречий подгруппы как субъекта.) Высокий показатель: у членов группы разные личные интересы и взгляды на важные для них вопросы, что выражается в натянутых отношениях и сложности нахождения общего языка. Низкий показатель: члены группы имеют много общего по личным интересам и представлениям, испытывают позитивные отношения друг к другу.

Индивидуально-групповые противоречия (ИГ). Возникают между индивидуальными целями, потребностями членов и возможностями их удовлетворения в группе, между самопроявлением и поддержкой группы. Высокий показатель: людям не хвата-

ет внимания, поддержки группы, когда они что-то говорят, делают и/или пытаются реализовать свои цели, потребности. *Низкий показатель*: люди не испытывают недостатка или не нуждаются во внимании, поддержки группы.

Таблица 15 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов противоречий (по частоте возникновения)

Попоможн	Нормативные данные		Статистические зоны						
Параметр	$-\frac{1}{x}$	σ	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий		
МЛ-Г	7,5	1,54	0-4,50	4,51-	6,05-	9,13-	10,69-		
				6,04	9,12	10,68	40,0		
ИГ-Г	5,91	2,50	0-0,90	0,91-	3,41-	8,40-	10,91-		
				3,40	8,39	10,90	40,0		
МД-Г	8,15	4,64	_	0-3,51	3,52-	12,79-	17,43-		
					12,78	17,42	40,0		
ДО-Г	7,69	3,15	0-1,38	1,39-	4,54-	10,85-	14,01-		
				4,53	10,84	14,00	40,0		
СТ-Г	8,29	4,42	_	0-3,86	3,87-	12,70-	17,13-		
					12,69	17,12	40,0		
МГ-Г	6,86	2,98	0-0,88	0,89-	3,88-	9,85-	12,84-		
				3,87	9,84	12,83	40,0		
МЛ-П	6,85	4,58	_	0-2,26	2,27-	11,44-	16,03-		
					11,43	16,02	40,0		
ИГ-П	5,17	3,68	_	0-1,48	1,49-	8,86-	12,55-		
					8,85	12,54	40,0		
МД-П	8,06	5,97	_	0-2,08	2,09-	14,04-	20,02-		
					14,03	20,01	40,0		
ДО-П	7,59	5,15	_	0-2,43	2,44-	12,75-	17,91-		
					12,74	17,9	40,0		
СТ-П	9,08	7,95	_	0-1,12	1,13-	17,04-	25,0-		
					17,03	24,99	40,0		
МГ-П	7,34	5,56	_	0-1,77	1,78-	12,91-	18,48-		
					12,9	18,47	40,0		

Примечание. МЛ-Г, ИГ-Г и т. д. — показатели противоречий в группе в целом, а МЛ-П, ИГ-П и т. д. — в неформальных подгруппах.

Мотивационно-деятельностные противоречия (МД). Возникают между высоким мотивационным потенциалом членов группы и их неудовлетворенностью целью, содержанием выполняемой деятельности. Высокий показатель: члены группы/подгруппы

не удовлетворены выполняемой деятельностью и/или не могут в полной мере проявить себя в ней, так как она не соответствует их интересам и/или более высоким возможностям с их точки зрения. *Низкий показатель*: члены группы/подгруппы полностью удовлетворенны целью и содержанием выполняемой деятельности или безразличны к ней.

Деятельностно-организационные противоречия (ДО). Возникают между ожиданиями членов группы в области профессиональной деятельности и неопределенностью ставящихся перед ними задач, неэффективной организацией деятельности. Высокий показатель: члены группы/подгруппы не удовлетворены тем, как руководство ставит перед ними задачи, организует их работу или предъявляет к ним требования. Низкий показатель: члены группы/подгруппы вполне удовлетворены постановкой задач, организацией деятельности, предъявляемых требований или безразличны к этому.

Статусные противоречия (СТ). Возникают между личностными ожиданиями (самооценкой, притязанием) членов группы и поведением руководителя по отношению к ним. Высокий показатель: члены группы/подгруппы хотят ощущать по отношению к себе больше внимания со стороны руководства и более высокую оценку своих возможностей, чем есть на самом деле. Низкий показатель: членов группы/подгруппы вполне устраивает отношение к ним руководства или безразличны к этому.

Межгрупповые противоречия (МГ). Возникают в отношениях группы с другими группами (соперничество/конкуренция) на основе ее целей, потребностей, норм. Высокий показатель: члены подгруппы/группы соперничают, конкурируют или конфликтуют с другой подгруппой/группой. Низкий показатель: члены подгруппы/группы не испытывают чувства соперничества, конкуренции с другой группой/группой.

# 4.1.3. Методика изучения типов межличностных противоречий

Опросник предназначен для изучения семи типов межличностных противоречий в группе и подгруппах: противоречий интересов (ПИ), деятельностно-организационных противоречий (ДОП), деятельностно-санкционирующих противоречий (ДСП), противо-

речие мнений и идей (ПМ), личностно-поведенческих противоречий (ЛПП), ценностно-нормативных противоречий (ЦНП), этнических противоречий (ЭП).

Соответственно этим типам противоречий опросник включает семь субшкал. Стимульный материал (опросник 10 в Приложении 2.10) создан только для формы А в двух вариантах: для гражданских трудовых коллективов (форма A1) и воинских подразделений (форма A2), но форма A1 содержит шесть субшкал, так как в ней отсутствует субшкала ЭП (эта субшкала может, по необходимости, включаться в форму A1). Он включает 24 айтема в форме A1 и 28 в форме A2 в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу: ПИ — п. 1—4; ДОП — п. 5—8; ДСП — п. 9—12; ПМ — п. 13—16; ЛПП — п. 17—20; ЦНП — п. 21—24; ЭП — п. 25—28. Опросник состоит из двух частей: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Первая часть предназначена для изучения типов противоречий в группе в целом, а вторая — в каждой неформальной подгруппе.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

# процедура обследования

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В первом случае испытуемые работают с опросником 1, что необходимо для выявления неформальных подгрупп, и с основным опросником 10, в котором они должны отметить пункты в разделах: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучаются только типы противоречий в группе в целом, а потому испытуемые работают исключительно с опросником 10, включающем вместо двух один раздел шкальных оценок.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются следующие его выборы в разделе «В группе в целом»: а) по всем пунктам однобалльные оценки; б) по 22–28 пунктам однобалльные оценки; в) по 22–28 пунктам четырехбалльные оценки; г) по 22–28 пунктам семибалльные оценки. В любом из этих случаев желательно, чтобы испытуемый внес исправления в свои ответы или заполнил новый опросный бланк.

### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* заключается в следующем. На *первом этапе* подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) по каждой субшкале в отдельности: а) для каждого участника исследования по разделу стимульного материала «В группе в целом»; б) для каждого участника по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения». Значения индивидуальных коэффициентов могут варьировать от 4 до 28 баллов.

На втором этапе производится расчет:

- коэффициентов ПИ-Г, ДОП-Г, ДСП-Г, ПМ-Г, ЛПП-Г, ЦНП-Г и ЭП-Г в группе в целом: расчет осуществляется по разделу «В группе в целом»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, работавших с этой частью опросника;
- коэффициентов ПИ-П, ДОП-П, ДСП-П, ПМ-П, ЛПП-П, ЦНП-П и ЭП-П каждой подгруппы: расчет осуществляется по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей только членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Значения всех коэффициенты могут попадать в интервал от 4 до 28.

В сокращенном варианте определяется мера выраженности типов противоречий только в группе в целом, а значит, упрощается процедура обработки результатов.

# ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные (M и SD), полученные на выборке гражданских трудовых коллективов (13 групп, N=146 работников) и воинских подразделений (10 групп, N=145 военнослужащих), представленные в табл. 16.

### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Противоречия интересов. Высокий показатель: члены группы воспринимают персональные цели и интересы других членов как несовместимые с их собственными целями и интересами, испытывают негативные переживания по этому поводу; может быть выраженная конкуренция (например, за карьерное продвижение, влияние, материальные блага) в группе/подгруппе за осуществление персональных целей и интересов. Низкий показа-

mель: персональные цели и интересы членов группы/подгруппы совпадают или не пересекаются, так что отсутствует борьба за их реализацию.

Таблица 16 Нормативные данные для субшкал типов противоречий

Фор-	Ста-	ОТМПГ								
МЫ ТИ ОП- ТИ	тис- ти- ки	ПИ	доп	дсп	ПМ	лпп	цнп	эп		
A 1	M	$15,40/\ 9,59$	14,33/ 9,57	12,99/ 9,46	15,37/ 11,95	14,97/ 10,22	$14,17/ \\ 10,45$	_		
A1	SD	5,02/ 4,73	5,58/ 4,30	5,10/ 4,39	5,02/ 5,10	$5,14/\ 5,14$	4,70/ 5,01	-		
A 9	M	12,17/ 9,09	$16,32/\ 10,47$	$16,18/\ 12,16$	16,37/ 14,44	$16,15/\ 11,77$	17,28/ 9,87	19,29/ 8,93		
A2	SD	$4,64/\ 2,85$	3,19/ 3,34	2,71/ 3,88	3,33/ 5,06	3,00/ 4,56	3,34/ 2,96	$3,25/\ 3,54$		

Примечание. 1. А1 — гражданские производственные группы и А2 — воинские подразделения. 2. Цифра перед чертой — показатель по первой части («В группе в целом»), а за чертой — по второй части («С кем поддерживаю тесные отношения») опросника.

Деятельностно-организационные противоречия. Высокий показатель: ожидания членов группы/подгруппы относительно ролевых позиций, функционала друг друга совершенно не соответствуют тому, как руководитель организует их деятельность; иначе, члены группы/подгруппы считают, что руководитель неправильно, с их точки зрения, распределяет задачи, роли или обязанности среди работников коллектива. Низкий показатель: ожидания членов относительно того, как должны распределяться функции, роли, обязанности в группе, полностью соответствуют тому, как, с их точки зрения, делает это руководитель; или, может быть, члены группы безразлично относятся к этому вопросу, не придают ему существенного значения.

Деятельностно-санкционирующие противоречия. Высокий показатель: члены группы/подгруппы считают, что руководитель избирательно и несправедливо поощряет одних и наказывает (ущемляет) других, что вызывает отрицательное восприятие членами друг друга. Низкий показатель: между членами группы/ подгруппы нет разногласий и негативного межличностного восприятия, обусловленного тем, как руководитель поощряет и наказывает работников; или же в коллективе отсутствует система материального и морального стимулирования, а потому данный вопрос неактуален для его членов.

Противоречие мнений и идей. Высокий показатель: у членов группы/подгруппы имеются сильно отличающиеся или вовсе противоположные мнения относительно возникающих в группе ситуаций и/или способов достижения групповых задач. Низкий показатель: члены группы/подгруппы часто единодушны в оценках групповых ситуаций, способов решения возникающих в группе проблем и выполнения общих задач; или же члены безразличны к тому, что происходит в группе/подгруппе.

Личностно-поведенческие противоречия. Высокий показатель: члены группы/подгруппы ожидают от других совершенно иных форм поведения по сравнению с теми, которые они демонстрируют; соответственно, члены недовольны тем, как ведут себя другие. Низкий показатель: членов группы/подгруппы вполне устраивает поведение других, так как оно соответствует их ожиданиям; или же члены группы совершенно безразличны друг к другу, не придают существенного значения поведению и личностным качествам других в группе/подгруппе.

Ценностно-нормативные противоречия. Высокий показатель: члены негативно оценивают мировоззрение, ценности своих коллег и их моральные поступки, так как они не соответствуют их персональным представлениям и ценностям. Низкий показатель: члены группы имеют похожие социальные установки и ценности, жизненные представления, в том числе об этике поведения; или же члены группы безразличны друг к другу, не придают существенного значения жизненным взглядам и моральным поступкам своих коллег по коллективу.

### 4.2. Конфликты

# 4.2.1. Понятие и типология конфликта

 ${\it Koн \phi ликm}$  — порождаемая обострением противоречия одна из форм дезинтегративного взаимодействия и взаимоотношения между субъектами, выражающаяся в их активно-негативной

направленности относительно друг друга. Внешние признаки конфликта: ссоры, раздражительность и гнев, упреки и критика, оскорбление и унижение, открытое противодействие, угроза и физическое насилие.

Важная проблема заключается в соотношении противоречия и конфликта. Во-первых, противоречие представляет собой внутреннее и сущностное свойство индивида. Расхождение противоположностей в противоречии наиболее отчетливо выражается на субъективном (когнитивном) уровне индивидов. Конфликт – это внешняя форма активности, проявляющаяся в столкновении, противодействии групп, подгрупп и индивидов. Во-вторых, в основе возникновения конфликта лежит противоречие. Однако его возникновение не является единственным следствием обострения противоречия. Противоречие может порождать разные формы дезинтегративного и даже интегративного взаимоотношения и взаимодействия сторон. Конфликт является одной из форм дезинтегративного общения наряду с конкуренцией и соревнованием, избеганием и бездействием. Таким образом, всякий конфликт есть противоречие, но не всякое противоречие порождает конфликтное взаимодействие сторон.

Не менее важным вопросом является соотношение конфликта и конкуренции. Конфликтное взаимодействие имеет не только общие, но и отличительные признаки по сравнению с конкуренцией, а именно: конфликт выражается одновременно как взаимодействие и взаимоотношение, протекает при непосредственном контакте между субъектами и их активность направлена друг на друга, а также на достижение собственных целей, часто не приводит к однозначному успеху или неуспеху субъектов и всегда предполагает антипатию между ними. В свою очередь, конкуренция представляет собой прежде всего взаимодействие, не всегда предполагает непосредственный контакт между субъектами, активность которых направлена на достижение своих целей и успеха, приводит к абсолютному или относительному успеху и неуспеху каждого из субъектов и может предполагать разные типы отношений между ними (симпатию, антипатию, безразличие).

В микрогрупповой теории разработана многомерная модель проявления конфликта в малой группе (Сидоренков, 2010). В этой модели выделены два критерия (субъекты групповой ак-

тивности и сферы социальной активности) и соответственно им два измерения конфликта.

**Первый критерий типологии** — уровни групповой активности, в качестве которых рассматриваются *индивид*, *подгруппа*, *группа*. Так как они могут выступать субъектами конфликта, то имеют место следующие уровни проявления конфликта:

- межличностный (M): конфликт между индивидами внутри неформальных подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между членами подгрупп и «самостоятельными» членами группы;
- $\mathit{микрогрупповой}\ (\mathit{M}\Gamma)$ : конфликт между индивидом и неформальной подгруппой;
  - · групповой (Г): конфликт между индивидом и группой;
- *между подгруппами (ПП)*: конфликт между неформальными подгруппами;
- между noдгруппой u rpyппой  $(\Pi\Gamma)$ : конфликт между неформальной подгруппой и rpyппой.

Второй критерий типологии - сферы групповой активности субъектов, такие как совместная/индивидуальная предметная деятельность и общение. В каждой сфере активности проявляется соответствующий ей тип конфликта: деятельностно-ориентированный и субъектно-ориентированный. Деятельностно-ориентированный конфликт (ДОК) - конфликт, в котором активнонегативная направленность возникает на основе различий точек зрения относительно групповых целей и задач, а также в области способов решения поставленных задач, распределения между субъектами ролей и ответственности. Субъектно-ориентированный конфликт (СОК) - конфликт, в котором активно-негативная направленность возникает в личных отношениях между членами группы и на основе разногласий между ними по вопросам и проблемам, непосредственно не относящимся к выполняемой работе. Так как две сферы активности часто пересекаются в жизнедеятельности групп, то и два типа конфликта могут быть связаны между собой.

Два измерения измерения конфликта интегрированы друг с другом, так что каждый уровень проявления конфликта выражается в двух видах. Таким образом, имеет место десять разновидностей конфликта: межличностный деятельностно-ориентированный, межличностный субъектно-ориентированный, мик-

рогрупповой деятельностно-ориентированный, микрогрупповой субъектно-ориентированный и т.д.

В соответствии с многомерной моделью разработан *опросник* типов межличностного конфликта в группе и подгруппах (Сидоренков и др., 2014).

# 4.2.2. Методика изучения типов межличностного конфликта

Эта методика предназначена для изучения двух типов межличностного конфликта в трудовых коллективах и включенных в них неформальных подгруппах: деятельностно-ориентированного (ДОК) и субъектно-ориентированного (СОК).

Стимульный материал (опросник 11 в Приложении 2.11) создан для гражданских трудовых коллективов (форма A1) и воинских подразделений (форма A2), содержит восемь айтемов в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу: ДОК и СОК. Оценка испытуемыми выраженности признака, отображенного в каждом пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы (от 1 — «полностью не согласен» до 7 — «полностью согласен»).

Опросник состоит из двух частей: «В группе в целом» (часть 1) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (часть 2). Первая часть предназначена для изучения типов конфликта в группе в целом, а вторая — в каждой неформальной подгруппе.

### ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В полном варианте испытуемые работают с опросником 1, который необходим для выявления неформальных подгрупп, и с опросником 11, включающем две части. В сокращенном формате применяется только опросник 11, имеющий одну часть, для оценки конфликта в общегрупповом контексте. Более того, обследование в этом формате может проводиться анонимно.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются следующие его выборы в разделе «В группе в целом»: а) по всем пунктам однобалльные оценки; б) по шести-восьми пунктам однобалльные, а по остальным — другие оценки; в) по шести-восьми всем пунктам четырехбалльные оценки; г) по всем пунктам семибалльные оценки. В любом из

этих случаев желательно, чтобы испытуемый внес исправления в свои ответы или заполнил новый опросный бланк.

### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* опросника осуществляется в два этапа. На *первом этапе* подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по ДОК и СОК в соответствии с ключом: а) субшкала ДОК: п. 1–4; б) субшкала СОК: п. 5–8. Расчет индивидуальных показателей производится для всех участников исследования отдельно по двум частям стимульного материала.

На *втором этапе* обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- ДОК-Г и СОК-Г группы в целом (часть 1): коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании;
- ДОК-Н и СОК-Н группы в целом (часть 2): коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, работавших с этой частью опросника;
- ДОК-П и СОК-П каждой неформальной подгруппы (часть 2): коэффициенты рассчитываются как среднее арифметическое индивидуальных показателей только членов конкретных подгрупп, работавших с этой частью опросника.

Значения всех коэффициентов могут варьироваться от 4 до 28. Чем выше показатель, тем сильнее выражен конфликт.

На третьем этапе производится расчет дополнительных коэффициентов ДОК- $\Gamma$ 2 и СОК- $\Gamma$ 2 группы в целом по формулам:

$$COK-\Gamma 2 = (COK-\Gamma 1 / COK-H) \cdot 10, \tag{11}$$

где 10 - константа.

Показатели ДОК- $\Gamma$ 2 и СОК- $\Gamma$ 2 отображают межличностный конфликт с учетом отношений между членами разных подгрупп, между представителями подгрупп и не включенных в них членов. Их числовые значения могут варьироваться от 1,4 до 70, но чаще попадают в интервал от 7 до 10. Чем сильнее показатель приближается к 10, тем меньше различие между межличностным конфликтом в общегрупповом контексте и среди тех, кто поддерживает друг с другом тесные отношения. То есть от-

ношения внутри подгрупп и по группе в целом приближаются к общему знаменателю.

В сокращенном варианте упрощается процедура обработки результатов, так как используется только часть 1 опросника.

Таким образом, в полном варианте могут быть получены четыре показателя конфликта в группе (ДОК- $\Gamma$ 1 и ДОК- $\Gamma$ 2) и два показателя – по каждой неформальной подгруппе (ДОК- $\Pi$  и СОК- $\Pi$ ), а в сокращенном – только показатели ДОК- $\Gamma$ 1 и СОК- $\Gamma$ 1.

## ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные  $(M \ u \ SD)$ , полученные на выборке гражданских трудовых коллективов (13 групп, N=146 работников) и воинских подразделений (10 групп, N=145 военнослужащих), и составленные на их основе статистические зоны (табл. 17). Нормативные данные позволяют оценить степень проявления типов конфликта в группе в целом и каждой подгруппе: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

Таблица 17 Нормативные данные и статистические зоны показателей типов межличностного конфликта

Субшкалы	Нормативные данные		Статистические зоны						
Суошкалы	M	SD	низкий	тенден.	средний	тенден.	высокий		
	Громи	011014110	TOTAL TOTAL	к низ.	Inii (dony	к выс.			
Гражданские трудовые коллективы (форма А1)									
ДОГ-Г1	14,49	5,56	_	4,0-	8,93-	20,05-	25,61-		
дог-гг	14,40	0,00		8,93	20,05	25,61	28,0		
СОК-Г1	13,75	5,56	_	4,0-	8,19-	19,31-	24,87-		
COIL-I I	10,10		_	8,19	19,31	24,87	28,0		
TOP II	8,51	3,47	-	4,0-	5,04-	11,98-	15,45-		
ДОГ-П				5,04	11,98	15,45	28,0		
COLLI	7,71	3,55	-	4,0-	4,16-	11,26-	14,81-		
сок-п				4,16	11,26	14,81	28,0		
	Е	Воински	е подразд	целения (	форма А2)				
дог-г1	17,68	3,93	4,0-	9,82-	13,75-	21,61-	25,54-		
			9,82	13,75	21,51	25,54	28,0		
COL E1	19,73	4,0	4,0-	11,73-	15,73-	23,73-	27,73-		
СОК-Г1			11,73	15,73	23,73	27,73	28,0		
дог-п	9,93	3,89	_	4,0-	6,04-	13,82-	17,71-		
				6,04	13,82	17,71	28,0		
сок-п	10,96	4,17	-	4,0-	6,79-	15,13-	19,3-		
				6,79	15,13	19,3	28,0		

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Деятельностно-ориентированный конфликт (ДОК). Высокий показатель: в группе/подгруппе сильно выражен конфликт, т. е. разногласия на основе различий точек зрения относительно групповых целей и задач и/или способов решения поставленных задач, распределения между индивидами ролей и ответственности. Низкий показатель: в группе/подгруппе отсутствуют разногласия между членами группы относительно групповых целей и задач и/или способов решения поставленных задач, распределения между индивидами ролей и ответственности.

Субъектно-ориентированный конфликт (СОК). Высокий показатель: сильно выражен конфликт в личных отношениях между членами группы по вопросам и проблемам, непосредственно не относящимся к выполняемой работе. Низкий показатель: отсутствует конфликт в личных отношениях.

### Проектное задание

- 1. К методике изучения типов межличностных противоречий в группе выделить статистические зоны на основе приведенных нормативных данных для гражданских и воинских групп.
- 2. Провести на двух группах исследование типов межличностных противоречий и конфликтов, проанализировать связи между ними.

# Тест рубежного контроля

- 1. Противоречия, возникающие на основе различия индивидуальных целей и потребностей индивидов внутри неформальных подгрупп, называются:
  - а) межмикрогрупповые;
  - б) индивидуально-микрогрупповые;
  - в) межличностные;
  - г) мотивационно-деятельностные.
- 2. Сочетание различного проявления видов противоречий в группе называется:
  - а) динамикой противоречий;
  - б) композицией противоречий;

- в) структурой противоречий;
- г) взаимосвязью противоречий.
- 3. Субъективная значимость для человека противоречия характеризуется таким параметром, как:
  - а) интенсивность переживания;
  - б) частота возникновения;
  - в) скорость протекания;
  - г) степень дискомфорта.
- 4. В стимульном материале методики изучения противоречий группы и подгруппы параметр «интенсивность переживания» противоречия оценивается:
  - а) по двухальтернативным вариантам ответа;
  - б) по трехальтернативным вариантам ответа;
  - в) по пятибалльной шкале;
  - г) по семибалльной шкале.
  - 5. Конфликт является формой проявления:
  - а) противоречия;
  - б) деятельности;
  - в) дезинтеграции;
  - г) неустойчивости.
  - 6. Конфликт отличается от конкуренции тем, что он:
- а) не всегда предполагает непосредственный контакт между субъектами;
- б) может предполагать разные типы отношений между субъектами;
- в) часто не приводит к однозначному успеху-неуспеху субъектов;
- г) приводит к абсолютному или относительному успеху-неуспеху какого-то субъекта.
- 7. Согласно микрогрупповой теории к уровням проявления конфликта в группе относится:
  - а) конфликт отношений;
  - б) групповой конфликт;
  - в) конфликт процесса;
  - г) деструктивный конфликт.
- 8. Оценка выраженности признаков, отображенных в пунктах методики изучения типов межличностных конфликтов в группе и подгруппе, осуществляется посредством шкалы:

### Изучение противоречий и конфликтов в малой группе...

- а) 3-балльной;
- б) 5-балльной;
- в) 7-балльной;
- г) 9-балльной.
- 9. Методика изучения типов межличностных противоречий в группе и подгруппах позволяет максимально оценивать следующее количество типов:
  - а) четыре типа противоречий;
  - б) пять типов;
  - в) шесть типов;
  - г) семь типов.
- 10. Источником изменения группы, подгруппы, индивида является прежде всего:
  - а) противоречие;
  - б) деятельность;
  - в) конфликт;
  - г) неустойчивость.

### ГЛАВА 5

# ИЗУЧЕНИЕ ФЕНОМЕНОВ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУППАХ

**Комплексная цель:** освоить содержание и овладеть методическим инструментарием изучения феноменов взаимоотношения в малой группе и неформальной подгруппе.

## 5.1. Доверие

## 5.1.1. Многомерная модель проявления доверия в группе

Доверие — избирательное отношение одного субъекта к другому, основанное на оценке некоторых качеств другого, готовности определенным образом взаимодействовать с ним и на ощущении личной безопасности (благополучия) от взаимодействия.

В рамках микрогрупповой теории разработана многомерная модель проявления доверия в малой группе (Сидоренков, 2010; Сидоренков, Сидоренкова, 2011). В этой модели выделены два критерия (субъекты групповой активности и сферы социальной активности) и соответственно им два измерения доверия.

**Первый критерий типологии** доверия — уровни групповой активности, в качестве которых рассматриваются *индивид*, *подгруппа*, *группа*. Так как они могут выступать и субъектом, и объектом доверия, то имеют место следующие уровни проявления доверия:

- межличностное (М): доверие между индивидами внутри неформальных подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между членами подгрупп и «самостоятельными» членами группы;
- микрогрупповое ( $M\Gamma$ ): доверие индивидов к неформальной подгруппе как коллективному субъекту и доверие подгруппы к отдельным индивидам;
- групповое ( $\Gamma$ ): доверие индивидов к группе как коллективному субъекту и группы к отдельным индивидам;

- между noдгруппами ( $\Pi\Pi$ ): доверие между неформальными подгруппами как коллективными субъектами, между подгруппами и не включенными в них членами;
- $между \ noдгруппой \ u \ группой \ (\Pi\Gamma)$ : доверие неформальной подгруппы к группе и группы к подгруппе.

Второй критерий типологии доверия — сферы социальной активности субъектов, такие как поступки, коммуникация, демельность. В каждой сфере активности проявляется соответствующий ей вид доверия: деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное, конфиденциально-охранительное. Каждый вид включает в себя три компонента: когнитивный (убежденность в наличии-отсутствии определенных качеств у объекта доверия), эмоционально-оценочный (позитивная-негативная оценка объекта доверия), поведенческий (готовность определенным образом взаимодействовать с объектом доверия).

Деятельностно-совладающее доверие (ДСД) основывается на позитивной-негативной оценке инструментальных знаний и навыков другого (индивида, подгруппы, группы) и представляет собой убежденность в его способности эффективно выполнять деятельность или делать вклад в общую работу, а также готовность к сотрудничеству с ним. Это доверие определяется результатами деятельности другого, которые отображают две характеристики: компетентность и ответственность в определенном виде деятельности. По поводу такого доверия характерно высказывание: «Я уверен, что он (она) сделает работу так, как надо», «Я убежден, что группа/подгруппа сможет объединить усилия и справиться с поставленной задачей».

Информационно-инфлюативное доверие (ИИД) основывается на позитивной-негативной оценке индивидами позиции другого и представляет собой убежденность в правильности его мнения, а также готовность принимать информацию и влияние от него. Это доверие определяется компетентностью другого по вопросам, которые неопределенны и значимы для субъекта доверия. Относительно такого доверия характерно высказывание: «Я уверен, что он (она) умеет всесторонне оценивать обстановку и принимать правильное решение», «Я уверен, что группа/подгруппа мыслит в правильном направлении».

Конфиденциально-охранительное доверие (КОД) основывается на позитивной-негативной оценке индивидами морально-

нравственного облика другого и представляет собой убежденность в его порядочности, а также готовность открываться ему и полагаться на него на фоне ощущения личной безопасности. Для такого вида доверия характерно высказывание: «Я мог бы ему (ей) рассказать свои тайные мысли, зная, что он (она) не предаст меня», «Я уверен, что группа/подгруппа поддержит меня, если мне что-то будет угрожать».

Так как сферы социальной активности часто одновременно представлены в тех или иных жизненных ситуациях, то и виды доверия связаны между собой.

Два измерения доверия интегрированы друг с другом, так что каждый уровень проявления доверия выражается в трех видах доверия. Таким образом, имеет место семь конструктов, которые задают пятнадцать разновидностей доверия: межличностное деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное, микрогрупповое деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное доверие и т.д.

В соответствии с многомерной моделью разработан методический инструментарий: методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппах и методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппах (Сидоренков, Сидоренкова, 2011; Сидоренков и др., 2012).

# 5.1.2. Методика изучения межличностного доверия

Методика включает три субшкалы и позволяет изучать три вида межличностного доверия в группе в целом и внутри неформальных подгрупп: конфиденциально-охранительное (КОД-М), информационно-инфлюативное (ИИД-М), деятельностно-совладающее (ДСД-М). Стимульный материал (опросник 12 в Приложении 2.12 и опросник 9 в Приложениях 3.9 и 4.9) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Опросник состоит из двух частей: «С кем поддерживаю тесные отношения» и «В группе в целом». Первая часть предназначена для изучения межличностного доверия внутри подгрупп, а вторая — в группе в целом.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа. Исследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В полном варианте изучается межличностное доверие в группе в целом и в каждой неформальной подгруппе. Помимо работы с опросником 1, испытуемые в опроснике 12 (9) делают оценки по каждому пункту по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучается межличностное доверие только в группе в целом, а потому испытуемые работают исключительно с опросником 12 (9), причем в его сокращенном формате, предполагающем один раздел.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «В группе в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам каждой субшкалы семибалльные оценки; б) по трем пунктам каждой субшкалы семибалльные, а по одному — шестибалльные оценки; в) по двум пунктам каждой субшкалы семибалльные, а по двум — шестибалльные оценки; г) по всем пунктам каждой субшкалы однобалльные оценки; д) по всем пунктам каждой субшкалы однобалльные оценки; д) по всем пунктам опросника четырехбалльные оценки. В любом из этих случаев желательно указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, и попросить его пересмотреть свои ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

#### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в три этапа.

**Первый этап.** Подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по субшкалам КОД, ИИД и ДСД в соответствии с ключом:

- КОД: п. 1, 4, 7, 10;
- ИИД: п. 2, 5, 8, 11;
- ДСД: п. 3, 6, 9, 12.

Расчет индивидуальных показателей КОД, ИИД и ДСД производится для всех участников исследования по разделу стимульного материала: 1) «В группе в целом»; 2) «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Показатели каждого члена группы по КОД, ИИД, ДСД могут варьироваться от 4 до 28.

**Второй этап.** Обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- а) КОД-Гм, ИИД-Гм и ДСД-Гм группы в целом (в разделе «В группе в целом»), которые определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании;
- б) КОД-Н, ИИД-Н и ДСД-Н группы в целом (в разделе «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»), которые определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы, работавших с этой частью опросника;
- в) КОД-П, ИИД-П и ДСД-П каждой подгруппы (в разделе «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»), которые определяются как средние арифметические индивидуальных показателей членов конкретных подгрупп, работавших с этой частью опросника.

Все показатели КОД, ИИД, ДСД могут попадать в интервал от 4 до 28. Чем выше показатель, тем сильнее выражен соответствующий вид доверия.

*Третий этап.* Производится расчет групповых коэффициентов КОД-Гм2, ИИД-Гм2 и ДСД-Гм2 по формулам:

$$\text{КОД-}\Gamma\text{м2} = (\text{КОД-}\Gamma\text{м} / \text{КОД-H}) \cdot 10,$$
 (12)

$$ИИД-\Gamma_{M2} = (ИИД-\Gamma_{M} / ИИД-H) \cdot 10,$$
 (13)

где 10 - константа.

Показатели КОД-Гм2, ИИД-Гм2 и ДСД-Гм2 фиксируют межличностное доверие с учетом отношений между членами разных подгрупп, между представителями подгрупп и не включенных в них членов. Их числовые значения теоретически могут варыроваться от 1,4 до 70, но чаще попадают в интервал от 7 до 10. Чем сильнее показатель приближается к 10, тем меньше различие между межличностным доверием по группе в целом и среди тех, кто поддерживает друг с другом тесные отношения. То есть отношения внутри подгрупп и по группе в целом приближают-

ся к общему знаменателю. Например, в группе A коэффициент КОД- $\Gamma$ м равен 23,5, а в группе B-25,0. На первый взгляд группа B имеет немного более высокий уровень доверия, чем группа A. Однако в группе A соотношение КОД- $\Gamma$ м/КОД-H составляет 9,5, а в группе B-7,5, что означает более выраженное межличностное конфиденциально-охранительное доверие в группе A по сравнению с группой B.

В сокращенном варианте оценивается межличностное доверие только по группе в целом. Соответственно, процедура обработки результатов ограничивается первым (п. 1) и вторым (п. а) этапами.

## ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные (M и SD), полученные на выборке трудовых коллективов (32 группы и 71 неформальная подгруппа, всего — 347 испытуемых), и составленные на их основе статистические зоны (табл. 18). Для учебных и спортивных групп необходимо составить свои нормативные таблицы. Нормативные данные позволяют оценить степень проявления КОД, ИИД, ДСД по группе в целом (каждой подгруппе): высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

**Межличностное КОД.** Показатель отражает меру готовности членов группы открываться другим и полагаться друг на друга на фоне ощущения личной безопасности. КОД является важным фактором социально-психологической эффективности группы.

Высокий показатель (доверие): позитивная оценка индивидами морально-нравственного облика других, убежденность в их порядочности, в том, что они не причинят вреда; готовность индивидов открываться другим и полагаться на других на фоне ощущения личной безопасности; взаимная личностная открытость. Низкий показатель (недоверие): негативная оценка морально-нравственного облика других, убежденность в их непорядочности, в том, что они хотят и могут нанести вред; взаимная личностная закрытость.

**Межличностное ИИД.** Показатель отражает меру готовности членов группы принимать информацию и влияние друг от друга.

Высокий показатель (доверие): позитивная оценка индивидами позиции других, убежденность в правильности их мнения,

#### Глава 5

готовность индивидов принимать информацию и влияние от других; взаимная информационная открытость. *Низкий показатель* (недоверие): негативная оценка и игнорирование убеждений и мнений других; взаимная информационная закрытость.

Таблица 18 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов межличностного доверия

V опометопиония и	Нормат данн		Статистические зоны							
Характеристики	M	SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий			
КОД-Гм	11,31	2,26	4,0- 6,77	6,78- 9,03	$9,04-\ 13,56$	13,57- 15,83	$15,84-\ 28,0$			
КОД-Гм2	6,43	0,84	< 4,73	4,74- 5,58	5,59- 7,27	7,28- 8,12	> 8,13			
иид-гм	12,46	1,84	4,0- 8,77	8,78- 10,61	10,62- 14,29	14,30- 16,14	16,15- 28,0			
ИИД-Гм2	8,17	0,87	<6,41	6,42- 7,29	7,30- 9,04	9,05- 9,92	> 9,93			
ДСД-Гм	13,65	2,53	4,0- 8,59	8,60- 11,11	$11,12-\ 16,17$	16,18- 18,70	18,71- 28,0			
ДСД-Гм2	7,37	0,73	<5,89	5,90- 6,63	6,64- 8,10	8,11- 8,84	> 8,85			
код-п	18,1	4,0	4,0- 9,9	10,0- 14,0	14,1- 22,1	$22,2-\ 26,2$	26,3- 28,0			
иид-п	15,0	3,3	4,0- 8,2	8,3- 11,6	11,7- 18,8	18,9- 22,2	22,3- 28,0			
дсд-п	17,5	3,9	4,0- 9,5	$9,6-\ 13,5$	13,6- 21,4	$21,5-\ 25,3$	25,4- 28,0			

 $\Pi$ римечание. КОД-Гм, ИИД-Гм и ДСД-Гм — показатели видов межличностного доверия по группе в целом, а КОД-П, ИИД-П и ДСД-П — межличностного доверия внутри неформальных подгрупп.

Межличностное ДСД. Показатель отражает меру готовности индивидов признавать за другими членами группы способность к эффективному выполнению индивидуальной работы или/и вкладу в совместную деятельность. ДСД является одним из главных факторов экономической (социальной) эффективности группы.

Высокий показатель (доверие): позитивная оценка инструментальных знаний и навыков других, убежденность в их способности эффективно выполнять деятельность и/или делать вклад в общую работу, взаимная открытость для сотрудничества и стремление к паритетным отношениям в выполнении работы. Низкий

показатель (недоверие): негативная оценка знаний и навыков других в профессиональной деятельности; взаимная закрытость для сотрудничества и стремление к доминированию (или демонстрации превосходства) в выполнении работы.

# 5.1.3. Методика изучения группового и микрогруппового доверия

Методика включает три субшкалы и позволяет изучать три вида группового и микрогруппового доверия в группе в целом и внутри неформальных подгрупп: конфиденциально-охранительное (КОД-М), информационно-инфлюативное (ИИД-М), деятельностно-совладающее (ДСД-М). Она создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

Стимульный материал (опросник 13 в Приложении 2.13 и опросник 10 в Приложениях 3.10 и 4.10) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Опросник состоит из двух частей: «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения» и «Группа в целом». Первая часть предназначена для изучения микрогруппового, а вторая — группового доверия.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкции для испытуемых, количестве опросников и объеме работы с основной методикой. В полном варианте изучается групповое и микрогрупповое доверие. Помимо работы с опросником 1, испытуемые в опроснике 13 (10) делают по каждому пункту оценки по семибалльной шкале отдельно в разделах: «Группа в целом» и «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения». В сокращенном варианте изучается только групповое доверие, а значит, испытуемые работают исключительно с опросником 13 (10), включающем один раздел.

Косвенные индикаторы стремления испытуемого к искажению ответов такие же, как в методике изучения межличностного доверия в группе и подгруппах.

### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в два этапа. На *первом этапе* подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по субшкалам КОД, ИИД, ДСД в соответствии с ключом:

- КОД: п. 1, 4, 7, 10;
- ИИД: п. 2, 5, 8, 11;
- ДСД: п. 3, 6, 9, 12.

Расчет индивидуальных показателей КОД, ИИД и ДСД производится для всех участников исследования отдельно по разделам стимульного материала: 1) «Группа в целом»; 2) «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

На *втором этапе* рассчитываются коэффициенты:

- а) КОД-Г, ИИД-Г, ДСД-Г по группе в целом: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «Группа в целом»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании;
- б) КОД-МГ, ИИД-МГ, ДСД-МГ в подгруппах: расчет осуществляется по разделу «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов конкретной подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Значения коэффициентов КОД, ИИД, ДСД могут варьироваться от 4 до 28. Чем выше значение, тем сильнее выражен соответствующий вид доверия.

В сокращенном варианте определяется только групповое доверие, т. е. процедура обработки результатов ограничивается первыми пунктами двух этапов.

## постановка диагноза

Для постановки диагноза используются нормативные данные  $(M \ \text{и} \ SD)$ , полученные на выборке трудовых коллективов (32 группы и 71 неформальных подгрупп, всего — 347 испытуемых), и составленные на их основе статистические зоны (табл. 19). Для учебных и спортивных групп необходимо составить свои нормативные таблицы.

Таблица 19 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов группового и микрогруппового доверия

Попомотр		гивные ные	Статистические зоны									
Параметр	M	SD	низкий	тенден.	средний	тенден.	высокий					
	171	J.D	шижии	к низ.	ередиии	к выс.	Бысокии					
КОД-Г	17,38	2,69	4,0-	11,99–	14,69-	20,07-	22,77-					
КОД-1	17,50	2,09	11,98	14,68	20,06	22,76	28,0					
тата п	17,26	2.20	4,0-	12,69-	14,97-	19,54-	21,83-					
иид-г	17,20	2,28	12,68	14,96	19,53	21,82	28,0					
попг	17.04	2,39	4,0-	12,26-	14,65-	19,43-	21,83-					
ДСД-Г	17,04	2,39	12,25	14,64	19,42	21,82	28,0					
КОД-МГ	20,84	2,45	4,0-	15,93-	18,39-	23,29-	25,76-					
код-мп	20,64	2,43	15,92	18,38	23,28	25,75	28,0					
иил мг	ИИД-МГ 20,31	2.42	4,0-	15,46-	17,89-	22,74-	25,17-					
иид-мп		2,42	15,45	17,88	22,73	25,16	28,0					
псп мг	20.20	2.62	4,0-	15,14-	17,76-	23,01-	25,65-					
ДСД-МГ	20,39	2,63	15,13	17,75	23,00	25,64	28,0					

 $\Pi$ римечание. КОД- $\Gamma$ , ИИД- $\Gamma$  и ДСД- $\Gamma$  – показатели видов группового доверия, а КОД- $M\Gamma$ , ИИД- $M\Gamma$  и ДСД- $M\Gamma$  – микрогруппового доверия внутри неформальных подгрупп.

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Групповое/микрогрупповое КОД. Показатель отражает меру убежденности людей в способности группы/подгруппы (как коллективного субъекта жизнедеятельности) отстаивать свои интересы, оказывать поддержку и обеспечивать безопасность своим членам в трудных ситуациях. КОД является одним из главных факторов социально-психологической эффективности группы (подгруппы).

Высокий показатель (доверие): позитивная оценка индивидами морально-нравственного облика группы/подгруппы, их убежденность в ее способности оказывать поддержку и обеспечивать безопасность всем своим членам в трудных ситуациях; личностная открытость людей к группе/подгруппе. Низкий показатель (недоверие): негативная оценка морально-нравственного облика всей группы/подгруппы; убежденность, что группа/подгруппа не

#### Глава 5

способна морально поддержать и защитить каждого своего члена (в том числе относительно внешней угрозы) или даже может нанести вред; личностная закрытость людей к группе/подгруппе.

Групповое/микрогрупповое ИИД. Показатель отражает меру убежденности людей в способности группы/подгруппы (как коллективного субъекта жизнедеятельности) вырабатывать единую позицию, всесторонне оценивать обстановку, отстаивать свое мнение в сложных ситуациях.

Высокий показатель (доверие): позитивная оценка индивидами мнения группы/подгруппы, их убежденность в ее способности всесторонне оценивать обстановку, вырабатывать и отстаивать единую позицию, а также готовность индивидов прислушиваться к ее мнению и следовать ее нормативам; информационная открытость людей к группе/подгруппе. Низкий показатель (недоверие): негативная оценка способности группы/подгруппы вырабатывать единую позицию; низкая восприимчивость к влиянию группы/подгруппы; информационная закрытость людей к группе/подгруппе.

Групповое/микрогрупповое ДСД. Показатель отражает меру убежденности людей в способности группы/подгруппы (как коллективного субъекта жизнедеятельности) быстро перестраиваться и сорганизовываться, проявлять самостоятельность и инициативу при выполнении совместной работы в усложненных условиях. ДСД может оказывать влияние на предметно-деятельностную эффективность группы (подгруппы).

Высокий показатель (доверие): позитивная оценка индивидами возможностей совместной деятельности группы/подгруппы (действовать согласованно, быстро перестраиваться, проявлять самостоятельность), их убежденность в ее способности эффективно решать задачи в любых условиях; открытость индивидов для сотрудничества со всей группой/подгруппой. Низкий показатель (недоверие): негативная оценка способности группы/подгруппы эффективно организовываться и выполнять совместную деятельность; закрытость людей для сотрудничества со всей группой/подгруппой.

## 5.2. Идентичность

## 5.2.1. Многомерная модель проявления идентичности в группе

Идентификация — это процесс отождествления (единения) субъекта с некоторым объектом: самим собой, другим индивидом, неформальной подгруппой, малой группой, масштабной социальной категорией (этнической, национальной, религиозной, профессиональной, возрастной, поло-ролевой группой). Термин «идентификация» чаще обозначает процесс подражания и имитации, познавательного, эмоционального и поведенческого усвоения характеристик объекта. Идентификация — непрерывный и развернутый во времени процесс, который может вызывать глубокие и прочные изменения в субъекте идентификации. Идентификация с внешним объектом возможна в том случае, когда объект определен и обладает значимостью для субъекта.

Идентификацию и идентичность часто рассматривают в неразрывном единстве как процесс и результат, процесс и состояние, причину и следствие (Бодалев, 2004; Сайко, 2004). Если следовать этой логике, то идентичность — некоторый этап идентификации субъекта с каким-то объектом, связанный с более или менее устойчивым ощущением и переживанием субъектом своей принадлежности к этому объекту, внутренним и внешним воспроизведением характеристик объекта.

Идентичность является многоплановым феноменом. В микрогрупповой теории разработана многомерная модель проявления идентичности, которая охватывает и интегрирует разные грани этого феномена (Сидоренков, 2010; Сидоренков, Тришкина, 2010).

В этой модели выделены два критерия и соответственно им два измерения доверия. **Первый критерий типологии идентичности** — уровни групповой активности, в качестве которых рассматриваются *индивид*, *подгруппа*, *группа*. Так как каждый из них может выступать субъектом и объектом отношения, то имеют место следующие уровни идентификации/идентичности в группе:

• межличностная (M): идентичность между индивидами внутри неформальных подгрупп, между представителями разных

#### Глава 5

подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между представителями неформальных подгрупп и «самостоятельными» членами группы;

- микрогрупповая  $(M\Gamma)$ : идентичность индивидов с неформальной подгруппой в группе;
  - групповая ( $\Gamma$ ): идентичность индивидов с группой.

Второй критерий — содержательные компоненты идентичности. Каждый уровень проявления *идентификации/идентичности* включает в себя три компонента:

- когнитивный (К): выделение субъектом значимого другого (индивида, подгруппы, группы) и определение его позитивных отличий от других субъектов, восприятие и усвоение его важных характеристик (идентификация); ощущение своей сопричастности некоторому субъекту и интегративной связи с ним, восприятие себя и других в соответствии с характеристиками этого субъекта (идентичность);
- аффективный (A): переживание субъектом значимости другого и его характеристик, актуальности и процессуальности уподобления этому другому (идентификация); переживание связи с другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия другому и событий, происходящих с ним (идентичность);
- поведенческий (П): апробация и корректировка субъектом в его внешней активности усваиваемых характеристик другого (идентификация); относительно устойчивое воспроизведение в действиях и поступках значимых характеристик другого, а также поведение в соответствии с его ожиданиями (идентичность).

В соответствии с этой моделью разработан методический инструментарий: методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах и методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппах (Сидоренков, Тришкина, 2010; Сидоренков и др., 2012).

## 5.2.2. Методика изучения межличностной идентичности

Методика включает три субшкалы и позволяет изучать три компонента межличностной идентичности индивида в группе и подгруппе: когнитивный (ИК), аффективный (ИА), поведенчес-

кий (ИП). Она создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

Стимульный материал (опросник 14 в Приложении 2.14 и опросник 11 в Приложениях 3.11 и 4.11) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. В полном формате опросник состоит из двух частей: «С кем поддерживаю тесные отношения» и «В группе в целом». Первая часть предназначена для изучения межличностной идентичности внутри подгрупп, а вторая — в группе в целом.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В первом случае испытуемые работают с опросником 1, что необходимо для выявления неформальных подгрупп, и с двумя частями основного опросника 14 (11). Во втором случае испытуемые работают исключительно с опросником 14 (11), причем в усеченном его формате, что позволяет изучить межличностную идентичность только в общегрупповом контексте.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «В группе в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки; б) по 8–12 пунктам семибалльные оценки, а по остальным — любые другие оценки; в) по 8–12 пунктам однобалльные оценки, а по остальным — любые другие оценки; г) по всем пунктам четырехбалльные оценки. В любом из этих случаев надо указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, и попросить его пересмотреть свои ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

## ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в три этапа. Первоначально подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по субшкалам ИК, ИА и ИП в соответствии с ключом: ИК – п. 1, 4, 7, 10; ИА – п. 2, 5, 8, 11; ИП – п. 3, 6, 9, 12.

Расчет индивидуальных показателей ИК, ИА и ИП производится: 1) для всех участников исследования по разделу «В группе в целом»; 2) для всех участников исследования по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения».

Затем обработка результатов состоит в расчете общегрупповых коэффициентов:

- а) ИК-М1, ИА-М1 и ИП-М1 в группе в целом (по разделу стимульного материала «В группе в целом»); определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании;
- б) ИК-Н, ИА-Н и ИП-Н в группе в целом (по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения»); определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов группы, работавших с этой частью опросника;
- в) ИК-П, ИА-П и ИП-П в каждой неформальной подгруппе (по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения»); определяются как среднее арифметическое всех индивидуальных показателей членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Значения коэффициентов ИК, ИА и ИП могут варьироваться от 4 до 28 баллов. Чем выше значение, тем сильнее выражен соответствующий компонент идентичности.

На заключительной стадии производится расчет общегрупповых коэффициентов ИК-М2, ИА-М2 и ИП-М2 по формулам:

$$\text{ИК-M2} = (\text{ИК-M1} / \text{ИК-H}) \cdot 10,$$
 (15)

$$\text{MA-M2} = (\text{MA-M1} / \text{MA-H}) \cdot 10,$$
 (16)

$$\Pi \Pi - M2 = (\Pi \Pi - M1 / \Pi \Pi - H) \cdot 10,$$
 (17)

где 10 - константа.

Коэффициенты ИК-М2, ИА-М2 и ИП-М2 фиксируют межличностную идентичность с учетом отношений между членами разных подгрупп, между представителями подгрупп и не включенных в них членов. Их числовые значения теоретически могут варьироваться от 1,4 до 70, но чаще попадают в интервал от 7 до 10. Чем сильнее показатель приближается к 10, тем меньше различие между межличностной идентичностью по группе в целом (ИК-М1, ИА-М1 и ИП-М1) и среди тех, кто поддерживает друг с другом тесные отношения (ИК-Н, ИА-Н и ИП-Н). То есть отношения внутри подгрупп и по группе в целом приближаются к общему знаменателю.

В сокращенном варианте оценивается межличностная идентичность только в группе в целом.

## ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Нормативные данные (M и SD) получены на выборке производственных коллективов (37 групп и 65 неформальных подгрупп; всего — 331 испытуемых) и учебных групп — школьных 10-11-х классов и студенческих групп (18 групп и 78 неформальных подгрупп; всего — 399 испытуемых). На их основе рассчитаны статистические зоны (табл. 20). Они позволяют оценить степень проявления ИК, ИА и ИП в группе в целом и внутри каждой подгруппы: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая. Для спортивных групп необходимо составить свою нормативную таблицу.

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Межличностная когнитивная идентичность (ИК). Высокий показатель: у большинства членов группы выражено представление о своей сопричастности друг другу и ощущение тесной связи друг с другом («меня что-то связывает с другими»); члены группы стремятся к единомыслию, стараются принимать и усваивать какие-то значимые характеристики другого/других (индивидуальные цели, интересы, позиции, стереотипы, черты характера, свойства темперамента).

Низкий показатель: у большинства членов группы отсутствует ощущение сопричастности друг другу и тесной связи друг с другом («меня ничто не связывает с другими»); члены группы не стремятся к единомыслию, принятию и усвоению каких-то значимых характеристик другого/других. Внутри неформальных подгрупп картина может быть иной, т. е. такой, как при высоком групповом показателе.

Межличностная аффективная идентичность (ИА). Высокий показатель: большинство членов группы переживают и позитивно оценивают межличностные отношения, сходство мнений, интересов и поступков, свое соответствие и свою сопричастность другому/другим; члены группы готовы сочувствовать и сопереживать друг другу по поводу проблем, успехов и неудач.

Низкий показатель: большинство членов группы негативно оценивают межличностные отношения, не ощущают сопричастности друг другу, проявляют безразличие к сходству мнений, интересов и поступков друг друга; члены группы не склонны

 $Taблица\ 20$  Нормативные данные и статистические зоны показателей компонентов межличностной идентичности

		рматив данны		Статистические зоны								
Характеристики	N	M SD		низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий				
Производственные группы												
TATC NA1	27		3,7	4,0-	8,2-	12,0-	19,5-	23,3-				
ИК-М1	37 15,7		5,1	8,1	11,9	19,4	23,2	28,0				
TZ A 3/11	37	15.77	3,5	4,0-	8,6-	12,2-	19,3-	22,9-				
ИА-М1	31	15,7	5,5	8,5	12,1	19,2	22,8	28,0				
ИП-М1	37	15,3	3,6	4,0-	8,0-	11,7-	19,0-	22,78-				
V111-1V11	31	10,5	3,0	7,9	11,6	18,9	22,6	28,0				
ИК-П	65	20. 0	4,0	4,0-	12,1-	16,2-	24,3-					
	69	20,2	4,0	12,0	16,1	24,2	28,0	_				
ИА-П	65	10.0	4.4	4,0-	10,9-	15,4-	24,3-					
	69	19,8	4,4	10,8	15,3	24,2	28,0	_				
ИП-П	65	10.4	4 5	4,0-	10,3-	14,9-	24,0-					
	00	19,4	4,5	10,2	14,8	23,9	28,0					
			Учеб	ные груг	ППЫ							
ИК-М1	18	13,9	1,2	4,0-	11,5-	12,7-	15,2-	16,4-				
		-		11,4	12,6	15,1	16,3	28,0				
ИК-М2	18	7,7	0,8	4-5,9	6,0-	6,9-	8,6-	9,5-				
		,		,	6,8	8,5	9,4	28,0				
ИА-М1	18	14,2	1,4	4,0-	11,4-	12,8-	15,6-	17,0-				
				11,3	12,7	15,5	16,9	28,0				
ИА-М2	18	7,8	0,7	4-6,2	6,3-	7,1-	8,6-	9,4-				
					7,0	8,5	9,3	28,0				
ИП-М1	18	11,5	1,6	4,0-	8,4-	10,0-	13,2-	14,8-				
		-		8,3	9,9	13,1	14,7	28,0				
ИП-М2	18	7,8	1,1	4-5,4	5,5-	6,7-	9,0-	10,2-				
					6,6	8,9	10,1	28,0				
ИК-П	78	18,2	3,5	4,0-	11,1-	14,7-	21,8-	25,4-				
				11,0	14,6	21,7	25,3	28,0				
ИА-П	78	18,6	3,8	4,0-	10,9-	14,8-	22,5-	26,4-				
				10,8	14,7	22,4	26,3	28,0				
ИП-П	78	14,9	3,5	4,0-	7,8-	11,4-	18,5-	22,1-				
				7,7	11,3	18,4	22,0	28,0				

Примечание. ИК-М — идентичность когнитивная межличностная (в группе в целом), ИА-М — идентичность аффективная межличностная (в группе в целом), ИП-М — идентичность поведенческая межличностная (в группе в целом), ИК-П — идентичность когнитивная межличностная (в неформальной подгруппе), ИА-П — идентичность аффективная межличностная (в неформальной подгруппе), ИП-П — идентичность поведенческая межличностная (в неформальной подгруппе).

проявлять сочувствие и сопереживание относительно друг друга. Внутри неформальных подгрупп картина может быть иной, т. е. такой, как при высоком групповом показателе.

Межличностная поведенческая идентичность (ИП). Высокий показатель: многие члены группы готовы идти на компромисс и стараются согласовывать свои мнения, действия и поступки с мнениями, действиями и поступками другого/других; члены группы готовы выстраивать свое поведение в соответствии с ожиданиями другого/других членов группы.

Низкий показатель: большинство членов группы в своем поведении не обращают внимания на ожидания другого/других, не стремятся согласовывать свои действия и поступки с его/их мнениями, действиями и поступками; члены группы не способны идти на компромисс по отношению друг к другу. Внутри неформальных подгрупп картина может быть иной, т. е. такой, как при высоком групповом показателе.

## 5.2.3. Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности

Методика включает три субшкалы и позволяет изучать три компонента групповой и микрогрупповой идентичности индивида в группе и подгруппе: когнитивный (ИК), аффективный (ИА), поведенческий (ИП). Она разработана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы.

Стимульный материал (опросник 15 в Приложении 2.15 и опросник 12 в Приложениях 3.12 и 4.12) содержит 12 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой по четыре на каждую субшкалу. В полном формате опросник включает две части: «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» и «В группе в целом». Первая часть предназначена для изучения микрогрупповой, а вторая — групповой идентичности.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В *полном варианте* испытуемые первоначально работают с опросником 1, который необходим для выявления неформальных подгрупп, а затем с двумя частями опросника 15 (12).

В сокращенном варианте изучается только групповая идентичность, а потому испытуемые работают исключительно с редуцированным форматом опросника 15 (12).

Косвенные индикаторы стремления испытуемого к искажению ответов такие же, как в методике изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах.

## ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в два этапа.

**Первый этап.** Подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по субшкалам ИК, ИА и ИП в соответствии с ключом: ИК – п. 1, 4, 7, 10; ИА – п. 2, 5, 8, 11; ИП – п. 3, 6, 9, 12.

Расчет индивидуальных показателей ИК, ИА и ИП производится: 1) для всех участников исследования по разделу опросника «В группе в целом»; 2) для членов неформальных подгрупп по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Показатели каждого члена группы по КИ, АИ и ПИ могут варьироваться от 4 до 28 баллов.

**Второй этап.** Рассчитываются общегрупповые коэффициенты:

- а) ИК-Г, ИА-Г и ИП-Г по группе в целом (раздел «В группе в целом») как средние арифметические индивидуальных показателей членов группы, принявших участие в исследовании;
- б) ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ каждой неформальной подгруппы (раздел «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения») как средние арифметические индивидуальных показателей членов конкретных подгрупп, работавших с этой частью опросника.

Значения всех общих коэффициентов могут попадать в интервал 4-28. Чем выше значение, тем сильнее выражен соответствующий компонент идентичности.

В сокращенном варианте оценивается только групповая идентичность, т. е. процедура обработки результатов ограничена первыми пунктами двух этапов.

## ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Для постановки диагноза используются нормативные данные  $(M \ \text{и} \ SD)$ , полученные на выборке производственных (37 групп и 59 неформальных подгрупп; всего -331 испытуемый) и учебных

(18 групп и 78 неформальных подгрупп, 399 человек) групп, и составленные на их основе статистические зоны (табл. 21).

Таблица 21

# Нормативные данные и статистические зоны показателей видов групповой и микрогрупповой идентичности

	Статистические зоны											
Характеристики	м ные N М		SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий				
		П	роизвод	ственные	ственные группы							
ик-г	37	16,2	3,7	4,0- 8,6	$8,7-\ 12,4$	$12,5-\ 19,9$	20,0- 23,7	23,8- 28,0				
ИА-Г	37	17,3	4,2	4,0- 8,7	8,8- 13,0	$13,1-\ 21,5$	21,6- 25,8	25,9- 28,0				
ип-г	37	15,6	3,6	4,0- 8,2	8,3- 11,9	12,0- 19,2	19,3- 22,9	23,0- 28,0				
ИК-МГ	59	20,9	3,6	4,0- 13,5	13,6- 17,2	17,3- 24,5	24,6- 28,0	_				
ИА-МГ	59	21,6	3,2	4,0- 15,0	15,1- 18,3	18,4- 24,8	24,9- 28,0	-				
ДП-МГ	59	19,7	3,8	4,0- 11,5	11,6- 15,4	15,5- 23,5	23,6- 27,4	27,8- 28,0				
			Уче	бные груп			,-	20,0				
ИК-Г	18	14,6	1,1	4,0- 12,2	$12,3-\ 13,4$	$13,5-\ 15,7$	15,8- 16,9	17,0- 28,0				
ИА-Г	18	17,2	1,5	4,0- 14,0	$14,1-\ 15,6$	15,7- 18,7	18,8- 20,3	20,4- 28,0				
ИП-Г	18	13,9	1,0	4,0- 11,8	11,9- 12,9	13,0- 15,0	$15,1-\ 16,1$	16,2- 28,0				
ИК-МГ	78	19,4	3,4	4,0- 12,4	12,5-15,9	16,0- 22,8	22,9- 26,3	26,4- 28,0				
ИА-МГ	78	22,0	3,6	4,0- 14,6	14,7- 18,3	18,4- 25,6	$25,7-\ 28,0$					
ДП-МГ	78	17,7	3,2	4,0- 11,1	$11,2-\ 14,4$	$14,5-\ 20,9$	21,0- 24,2	24,3- 28,0				

 $\Pi$ римечание. ИК- $\Gamma$  — идентичность когнитивная групповая, ИА- $\Gamma$  — идентичность аффективная групповая, ИП- $\Gamma$  — идентичность поведенческая групповая, ИК-М $\Gamma$  — идентичность когнитивная микрогрупповая, ИА-М $\Gamma$  — идентичность аффективная микрогрупповая, И $\Pi$ -М $\Gamma$  — идентичность поведенческая микрогрупповая.

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Группововая/микрогрупповая когнитивная идентичность. Высокий показатель: большинство индивидов ощущает свою тесную связь с группой в целом (какими-то подгруппами), ее внутреннюю однородность и отличие от других групп (подгрупп),

принимают и разделяют цели, нормы, интересы, успехи и неудачи группы (подгрупп); индивиды в значительной мере воспринимают себя и других членов группы с точки зрения принадлежности к группе (подгруппам).

Низкий показатель: многие индивиды не ощущают тесную связь с группой в целом (какими-то подгруппами), ее внутреннюю однородность и отличие от других групп (подгрупп); многие члены группы не принимают и не разделяют нормы, интересы, успехи и неудачи группы (каких-то подгрупп).

Группововая/микрогрупповая аффективная идентичность. Высокий показатель: большинство индивидов позитивно оценивают свое членство в группе (каких-то подгруппах), переживают за происходящие в группе (подгруппе) значимые события, достигаемые успехи или возникающие неудачи.

Низкий показатель: многие индивиды безразлично или негативно оценивают свое членство в группе (каких-то подгруппах), испытывают чувство одиночества и нежелание общаться, не склонны сопереживать по поводу происходящих в группе (подгруппе) событий, ее успехов и неудач.

Группововая/микрогрупповая поведенческая идентичность. Высокий показатель: индивиды стараются прислушиваться к мнению большинства, учитывать общие интересы и придерживаться норм группы (каких-то подгрупп); индивиды готовы отстаивать интересы и вступать на защиту группы (каких-то подгрупп), если есть угроза извне.

Низкий показатель: многие индивиды предпочитают поступать по-своему, нежели прислушиваться к общему мнению, игнорируют общие интересы, если они противоположны личным интересам, придерживаются или игнорируют нормы группы (каких-то подгрупп) тогда, когда это им выгодно.

## Проектное задание

- 1. Провести сравнительный анализ доверия и идентичности в группе.
- 2. По первичным данным исследования группы рассчитать коэффициент и оценить меру выраженности уровней и видов проявления доверия в группе.
  - 3. По первичным данным исследования группы рассчитать ко-

эффициент и оценить меру выраженности уровней и компонентов идентичности в группе.

## Тест рубежного контроля

- 1. Знание индивида о принадлежности к некоторой социальной группе и ценностная значимость для него этой принадлежности называется:
  - а) социальное сравнение;
  - б) социальная категоризация;
  - в) социальная идентичность;
  - г) социальная референтность.
  - 2. К ключевым признакам доверия не относится:
  - а) избирательное отношение к другому;
  - б) оценка некоторых качеств другого;
  - в) значимость другого;
  - г) ощущение безопасности от взаимодействия с другим.
  - 3. Виды проявления доверия в группе определяются:
  - а) коммуникативной сетью;
  - б) сферой активности;
  - в) композицией;
  - г) социально-психологической структурой.
- 4. Убежденность индивида в способности подгруппы оказывать поддержку и обеспечивать безопасность своим членам в трудных ситуациях называется:
  - а) микрогрупповое деятельностно-совладающее доверие;
  - б) групповое информационно-инфлюативное доверие;
  - в) межличностное конфиденциально-охранительное доверие;
  - г) микрогрупповое конфиденциально-охранительное доверие.
- 5. Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппах построена на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) номинативной шкалы;
  - г) интервальной шкалы.
- 6. В методике изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппах коэффициенты видов доверия теоретически могут варьироваться:

### Глава 5

- а) от 4 до 28 баллов;
- б) от 6 до 30 баллов;
- в) от 8 до 32 баллов;
- г) от 10 до 34 баллов.
- 7. К ключевым признакам идентичности не относится:
- а) избирательное отношение к другому;
- б) ощущение своей принадлежности к другому;
- в) воспроизведение характеристик другого.
- г) готовность определенным образом взаимодействовать с другим.
- 8. Выраженное представление у членов группы о своей сопричастности друг другу и ощущение тесной связи друг с другом относится:
- а) к когнитивному компоненту межличностной идентичности;
- б) к аффективному компоненту межличностной идентичности;
  - в) к когнитивному компоненту групповой идентичности;
  - г) к аффективному компоненту групповой идентичности;
- 9. Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппах построена на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) номинативной шкалы;
  - г) интервальной шкалы.
- 10. В методике изучения межличностной идентичности индивидов в группе коэффициенты могут варьироваться:
  - а) от 2 до 18 баллов;
  - б) от 4 до 28 баллов;
  - в) от 8 до 32 баллов;
  - г) от 10 до 40 баллов.

## ГЛАВА 6

## ИЗУЧЕНИЕ ИНДИВИДА В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНОЙ ПОДГРУППЕ

**Комплексная цель:** овладеть методическим инструментарием изучения основных феноменов проявления активности индивида в малой группе и неформальных подгруппах.

### 6.1. Статус

# 6.1.1. Понятие, виды и проявление статуса в групповой структуре

### ПОНЯТИЕ СТАТУСА

Существует несколько крупных граней понимания статуса. Во-первых, в исследовании статуса, как и роли, существуют социологический и социально-психологический подходы (Андреева и др., 2001). Первый подход высвечивает обезличенную и нормативную сторону статуса, тогда как второй связан с раскрытием определенных социально-психологических переменных статуса.

Во-вторых, в литературе встречаются разные трактовки статуса, под которым понимается: а) объективное место человека (группы) в системе общественных (или психологических) отношений; б) общественные (или личностные) ожидания относительно статуса вообще или же относительно индивида (группы), занимающего этот статус.

В первом случае статус определяется как:

- позиция индивида (группы) в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы (Философский энциклопедический словарь, 1983);
- социальное положение или занимаемый индивидом ранг внутри группы (Бэрон и др., 2003);
- · позиция индивида в сети социальных связей (Sell et al., 2004);
- положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии (Психология: словарь, 1990).

#### Глава 6

Во втором случае статус рассматривается как «набор» ожиданий (Андреева, 2002) или совокупность представлений относительно социальной ценности индивидов, занимающих определенные статусы (Sewell, 1992).

В-третьих, принято считать, что статус имеет социальную и индивидуальную ценность. Имеется в виду, что различные статусы характеризуются разным уровнем престижа для общества и конкретных индивидов (Бэрон и др., 2003; Философский энциклопедический словарь, 1983), присвоение которого обычно происходит на двух уровнях: официальном и неофициальном (Петровский, Шпалинский, 1978).

В-четвертых, утверждается, что статус является приобретенным через ресурсы. Например, согласно теории конструирования статуса индивиды отличаются по уровню ресурсов, которыми они обладают, и эти ресурсы коррелируют с их «положением» (Sell et al., 2004).

#### ТИПОЛОГИЯ СТАТУСА

Так как существует многообразие социальных групп, видов деятельности и отношений, в которые включена личность, то существует широкий спектр разных статусов. Можно выделить несколько оснований и соответствующих им типологий статусов.

- 1. В зависимости от места индивида в системе социальных и межличностных отношений различают социальный и личный статус. Социальный статус относится к позиции человека в обществе: уважение, которым он пользуется, его престиж основываются на том, к какой социальной категории он относится и как оценивается эта категория в системе социальной стратификации. Личный статус это положение, которое человек занимает в малой группе в зависимости от его личностных особенностей и их восприятия членами группы.
- 2. В зависимости от того, каким образом достигается статус, он бывает предписанный и достигаемый (Философский энциклопедический словарь, 1983). Первый тип статуса определяется наследуемыми признаками индивида (например, раса, социальное происхождение), тем, насколько человек олицетворяет определенные идеальные, желаемые для членов группы качества. Второй тип статуса зависит от собственных усилий индивида (квалификация, заслуги и т.д.), т. е. определяется вкладом индивида в успех (и престиж) группы.

- 3. В зависимости от места индивида в иерархической структуре межличностных отношений выделяют следующую типологию социометрического статуса: «звезда» (индивид, получивший наибольшее число выборов по позитивному критерию), «изолированный» (индивид, не получивший ни одного выбора по позитивному критерию), «пренебрегаемый» (индивид, получивший количество выборов по позитивному критерию ниже среднего уровня), «отвергаемый» (индивид, получивший выборы по негативному критерию) (Коломинский, 2000). В широком значении социометрический статус понимается как внешнее выражение отношения к индивиду со стороны членов группы, отражающее его положение в сети взаимоотношений. В этих отношениях переплетаются эмоциональные и инструментальные компоненты.
- 4. В зависимости от аспекта межличностных отношений можно различать следующие разновидности социометрического статуса: коммуникативный, доверительный, референтный, идентификационный (Сидоренков, 2012).

Коммуникативный статус индивида – это внешнее выражение признания со стороны членов группы способности индивида выстраивать и поддерживать тесные отношения с ними. Этот статус является более общим по отношению к трем последующим разновидностям статуса. Доверительный статус  $u + \partial u e u \partial a$  — это внешнее выражение признания со стороны членов группы надежности индивида в морально-нравственном, коммуникативном и/или деятельностном поведении. Референтный статус индивида - это внешнее выражение признания со стороны членов группы значимости мнения индивида в отношении оценки их качеств, способов поведения, ориентаций. Идентификационный статус индивида – это внешнее выражение стремления членов группы быть похожими на индивида по каким-то качествам и характеристикам поведения, а также испытывать позитивные-негативные чувства по поводу своего сходства-различия с этим индивидом. Эти разновидности статуса не являются абсолютно самостоятельными, так как имеют точки пересечения.

Эта типология статуса пересекается с предыдущей, так как коммуникативный, доверительный, референтный и идентификационный статусы имеют разные уровни проявления («звезда», «пренебрегаемый» и т. д.).

4. В зависимости от места индивида в социально-психологической структуре группы существуют следующие статусы: включенный в подгруппу индивид, не включенный в подгруппу индивид («самостоятельный» член группы), «тасующийся» член группы (Сидоренков, 2003, 2010).

Включенный в подгруппу индивид — член группы, активность и статус которого определяются не только его индивидуальными личностными интенциями, но и принадлежностью к какой-то подгруппе. То есть поведение такого человека в подгруппе, группе в целом и, возможно, за ее пределами является поведением как представителя этой подгруппы и определяется ее социальнопсихологическими характеристиками. Статус такого человека в подгруппе зависит от того, насколько он последовательно реализует цели и нормы подгруппы. Не включенный в подгруппу член («самостоятельный») — член группы, активность и статус которого определяется его личностными интенциями и качествами, принадлежностью к группе в целом или ориентацией на какую-то подгруппу. «Тасующиеся» члены группы стремятся быть включенными одновременно в несколько подгрупп, но тесно не связывая себя с ними.

Эта типология пересекается с двумя предыдущими в том смысле, что включенный и не включенный в подгруппу индивид, а также «тасующийся» член группы может обладать высоким, средним или низким коммуникативным, доверительным и т.д. статусом.

## СТАТУС ИНДИВИДА И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕ-СКАЯ СТРУКТУРА ГРУППЫ

В микрогрупповой теории статус индивида рассматривается в контексте социально-психологической структуры группы — неформальных подгрупп и не включенных в них членов, отношений между ними (Сидоренков, 2003, 2010). Эта теория содержит ряд положений:

1. Различие психологического статуса индивида в разных структурных компонентах группы. Статус человека следует оценивать в зависимости от его принадлежности или непринадлежности к какой-то подгруппе. Имеется в виду, что члены подгрупп, имеющие один уровень какого-то психологического статуса в своей подгруппе, часто могут не иметь такого же его уровня в других подгруппах или среди «самостоятельных» членов груп-

пы. То же можно сказать и относительно людей, не включенных ни в одну подгруппу. Среди членов одной подгруппы или некоторых «самостоятельных» членов они могут иметь один статус, а среди членов другой подгруппы — иной статус.

2. Высокий статус индивида по группе в целом. Во-первых, члена подгруппы следует рассматривать как высокостатусного в группе в целом, если в качестве такового его воспринимают большинство членов остальных подгрупп, а не только представители своей подгруппы и/или некоторые из не включенных в подгруппы членов. Точно также «самостоятельный» член может расцениваться как высокостатусный в том случае, если таковым его воспринимают члены большинства подгрупп и некоторые из не включенных в подгруппы членов.

Во-вторых, высокостатусными членами (прежде всего по лидерству) по группе в целом более вероятно будут кто-то из представителей подгрупп, чем из не включенных в подгруппы членов. Однако значительную роль здесь играет статус подгрупп и их взаимоотношения в группе. В случае относительно низкой активности большинства подгрупп общегрупповым лидером будет лидер подгруппы, занимающей доминирующую позицию в группе. В случае низкой активности подгрупп и индифферентных отношений между ними общегрупповыми лидерами примерно с одинаковой вероятностью могут быть представители подгруппы и «самостоятельные» члены. В случае дезинтегративных отношений между подгруппами с высокой активностью и одинаково высоким статусом общегрупповым лидером более вероятно будет кто-то из «самостоятельных» членов.

3. Отличие общегрупповых лидеров и лидеров подгруппы. Эти типы лидерства различаются по содержанию выполняемых ими функций и имеют разную меру поддержки в их реализации.

Общегрупповые лидеры координируют активность и отношения подгрупп, а также не включенных в них членов в контексте решения общегрупповых задач. Лидеры подгрупп определяют направленность активности своих подгрупп в соответствии с интересами их членов.

Общегрупповой лидер, включенный в какую-то подгруппу, потенциально имеет более сильную поддержку для выполнения своих функций по сравнению с общегрупповым лидером, не

включенным в подгруппу. Лидер, включенный в какую-то подгруппу, ориентированную на социальную функцию группы, должен более продуктивно выполнять свои функции по организации деятельности группы, чем тот лидер, который относится к категории «самостоятельный» член группы.

Однако лидер из категории «самостоятельный член группы» должен быть более эффективным в плане учета интересов всех членов группы, чем лидер из какой-то подгруппы. Он свободен от обязательств по отношению к определенной подгруппе и оказывается ориентированным примерно в равной мере на интересы разных подгрупп и «самостоятельных» членов. Лидер из какойто подгруппы вынужден отдавать приоритет интересам своей подгруппы в ущерб другим подгруппам и «самостоятельным» членам, если не хочет быть исключенным из этой подгруппы. Такие отличительные особенности лидерства двух категорий членов группы будут прежде всего проявляться тогда, когда интересы разных подгрупп существенно отличаются.

4. Взаимовлияние индивида и группы в контексте групповой структуры. Не статус сам по себе, а его сочетание с позицией индивида в групповой структуре определяет процессы внутригруппового влияния. Например, влияние устойчивой подгруппы на своих членов сильнее, чем влияние других подгрупп или «самостоятельных» членов. «Самостоятельные» члены группы, ориентированные на какую-то подгруппу, более подвержены ее влиянию, чем влиянию всей группы. Высокостатусный член подгруппы оказывает влияние, прежде всего, на представителей своей подгруппы, чем на остальных членов группы (даже если он является общегрупповым лидером).

В соответствии с некоторыми описанными типологиями статуса и подходом микрогрупповой концепции разработана методика изучения психологического статуса индивида в группе и подгруппе (Сидоренков и др., 2012).

## 6.1.2. Методика изучения психологического статуса индивида

Методика позволяет диагностировать следующие разновидности социометрического статуса членов группы:

1) коммуникативный статус (КС);

- 2) референтный статус (РС);
- 3) доверительный статус (ДС): по конфиденциально-охранительному доверию (ДС-КО), по информационно-инфлюативному доверию (ДС-ИИ), по деятельностно-совладающему доверию (ДС-ДС);
- 4) идентификационный статус (ИС): по когнитивному компоненту (ИС-К), по аффективному компоненту (ИС-А), по поведенческому компоненту (ИС-П).

Методика дает возможность изучать перечисленные статусы индивида в группе в целом и в неформальной подгруппе (если индивид является членом подгруппы).

## процедура обследования

В методике (опросник 16 в Приложении 2.16 и опросник 13 в Приложениях 3.13 и 4.13) каждая разновидность статуса фиксируется одним критерием (вопросом): КС – п. 1, РС – п. 2, ДС-КО – п. 3, ДС-ИИ – п. 4, ДС-ДС – п. 5, ИС-К – п. 6, ИС-А – п. 7, ИС-П – п. 8.

Обследование может проводиться в сокращенном и полном варианте. В полном варианте изучается статус каждого индивида в группе в целом и внутри неформальной подгруппы (для тех членов, кто включен в подгруппы). В последнем случае необходимо предварительно выделить неформальные подгруппы, используя, например, критерий коммуникативного статуса. В сокращенном варианте выявляются статусы индивидов только в группе в целом. Кроме того, этот формат обследования может выражаться в изучении не всех, а отдельных видов социометрического статуса. В таком случае используются только соответствующие выбранным видам статуса критерии (вопросы), тогда как остальные критерии исключаются из опросного бланка.

Каждому члену группы предлагается по указанным в опросном бланке критериям выбрать и написать любое количество фамилий членов группы, которые соответствуют этим критериям. Количество таких людей не обязательно должно соответствовать количеству граф в опросном бланке. Когда испытуемый по одному или нескольким критерием затрудняется сделать выбор членов группы, то это может быть вполне естественно. В этом случае не следует заставлять делать выборы.

Если испытуемый не указывает конкретных людей, а пишет «все» или «со всеми», то это с высокой вероятностью свидетель-

#### Глава 6

ствует о недобросовестном отношении к исследованию, прежде всего тогда, когда группа достаточно многочисленна по составу -8-10 и более человек. В этом случае испытуемому надо дать некоторые пояснения. Например, ему можно сказать следующее: человек может со всеми часто общаться, но объективно не может всем доверять, особенно в более или менее многочисленной группе. Поэтому пусть он еще раз подумает и определится с выборами.

## ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

**Первый этап.** По каждому критерию, отражающему определенный аспект доверия, составляется матрица выборов (социометрическая матрица), представленная в табл. 22.

Таблица 22

	Матрица выооров																			
			Кого выбирают																	
BE	Кто ыбирает	1 Б-хая	B-yc B.	B-yc A.	Бр-ко	Гал-ян	E-yc	Кр-ва	Кл-ко	Мо-ла	Не-ай	Но-ва	Но-ян	Р-дъ	Ст-ва	Те-ко	Ха-га	че-ко	*Жу-ва	*Он-ко
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Б-хая	+			+			+												
2	Б-ус В.		+	+							+									
3	Б-ус А.		+			+								+						
4	Бр-ко			+			+								+					
5	Гал-ян			+			+								+					
6	E-yc				+				+			+								
7	Кр-ва						+				+			+						
8	Кл-ко	+									+					+				
9	Мо-ла			+		+	+												+	
10	Не-ай			+			+						+					+		
11	Но-ва								+		+				+					
	Но-ян						+				+									
13	Р-дь																			
14	Ст-ва			+			+						+					+		
15	Те-ко			+							+									
16	Ха-га					+	+								+					
17	Че-ко																			
Ит	ого	2	2	7	2	3	8	1	2	0	6	1	2	2	4	1	0	2	1	0
вы	боров																			ĺ

*Примечание*. Номера членов группы, отсутствовавших на обследовании, но выбранных другими членами, помечены знаком \*.

По каждому члену группы подсчитывается количество выборов, которое он получил.

**Второй этап.** Определяется уровень статуса (для соответствующей разновидности статуса) каждого члена группы.

Для этого по каждой матрице рассчитывается доверительный интервал по следующей формуле:

$$x = x + t\sigma, \tag{18}$$

где x — выборочное среднее;

 $\sigma$  – выборочное отклонение;

t - степень асимметричности распределения.

$$\bar{x} = \frac{\sum B}{N-1} \,, \tag{19}$$

где  $\sum \! B$  — общее количество выборов, сделанных членами группы;

N — количество членов группы, принявших участие в исследовании.

$$\sigma = \sqrt{n \cdot \overline{p} \cdot \overline{q}}, \qquad (20)$$

где 
$$n = N - 1$$
, (21)

$$\bar{p} = \frac{\bar{x}}{N-1} \,, \tag{22}$$

$$\overline{q} = 1 - \overline{p}, \qquad (23)$$

$$t = \frac{\overline{q} - \overline{p}}{\sigma},\tag{24}$$

Далее по таблице Сальвоса (табл. 23), учитывая степень асимметричности t и заданную вероятность допустимой ошибки (p < 0.05), находим границы доверительного интервала.

Проиллюстрируем производимые расчеты на нашем примере. В исследовании приняло участие 17 человек из 19 членов группы. Общее количество выборов составило 46.

$$\bar{x} = \frac{46}{17 - 1} = 2,87$$
,

$$\overline{p} = \frac{2,87}{17 - 1} = 0,18,$$

$$\overline{q} = 1 - 0,18 = 0,82,$$

$$\sigma = \sqrt{16 \cdot 0,18 \cdot 0,82} = 1,54,$$

$$t = \frac{0,82 - 0,18}{1.54} = 0,41.$$

По таблице Сальвоса находим  $t_{\min} = -1,52$  и  $t_{\max} = 1,75$ . Завершаем определение границ доверительного интервала:  $x_{\min} = 2,87-1,52\cdot 1,54=0,6,$   $x_{\max} = 2,87+1,75\cdot 1,54=5,5.$ 

Таблица 23 Критические значения по Сальвосу

Степень	$t_{ m min}$	$t_{ m max}$
асимметричности t	(ниж. гран. дов. инт.)	(верх. гран. дов. инт.)
0,0	$-1,\!64$	1,64
0,1	-1,62	1,67
0,2	$-1,\!59$	1,70
0,3	$-1,\!56$	1,73
0,4	$-1,\!52$	1,75
0,5	-1,49	1,77
0,6	-1,46	1,80
0,7	-1,42	1,82
0,8	-1,39	1,84
0,9	-1,35	1,86
1,0	-1,32	1,88
1,1	-1,28	1,89

## ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Если округлить полученные значения границ доверительного интервала в нашем примере, то статистические зоны по статусу выглядят следующим образом: а) 0-1 выбор — низкий статус; б) 2-5 выборов — средний статус; в) 6 и более выборов — высокий статус.

**Коммуникативный статус (КС).** Высокий статус: предпочитаемый в общении член группы; стремление многих членов группы поддерживать тесные отношение с данным индивидом, а значит,

признание за ним умения выстраивать и поддерживать отношения. *Низкий статус*: пренебрегаемый в общении член группы; стремление членов группы избегать тесных отношений с данным индивидом, а значит, признание за ним неумения выстраивать и поддерживать отношения.

**Референтный статус (РС).** Высокий статус: значимость для многих членов группы мнения индивида относительно важных вопросов. Низкий статус: безразличие членов группы к мнению индивида относительно важных вопросов.

Доверительный статус конфиденциально-охранительный (ДС-КО). Высокий статус: позитивная оценка многими членами группы морально-нравственного облика индивида, убежденность в его порядочности; готовность многих членов быть откровенными с ним и полагаться на него, не опасаясь, что он причинит вред. Низкий статус: практически все члены группы не воспринимают человека как надежного в морально-нравственном плане, стараются не быть с ним откровенными, опасаясь, что он может преднамеренно или по неосторожности (беспечности, наивности) причинить вред.

Доверительный статус информационно-инфлюативный (ДС-ИИ). Высокий статус: человек воспринимается многими членами группы как информационно компетентное и авторитетное лицо; убежденность в правильности его мнения, готовность принимать информацию и влияние от него. Низкий статус: практически никто из членов группы не воспринимает человека как способного иметь свою позицию, здраво мыслить и предлагать эффективные способы решения проблем; негативная оценка и игнорирование его убеждений и мнений.

Доверительный статус деятельностно-совладающий (ДС-ДС). Высокий статус: позитивная оценка многими членами группы инструментальных знаний и навыков человека, убежденность в его способности эффективно выполнять деятельность и/или делать вклад в общую работу, стремление к сотрудничеству с ним в процессе выполнения работы. Низкий статус: практически никто из членов группы позитивно не оценивает знаний и навыков человека в профессиональной деятельности, никто не стремится с ним сотрудничать.

Идентификационный когнитивный статус (ИС-К). Высокий статус: индивид позитивно оценивается многими членами груп-

#### Глава 6

пы по каким-то качествам, значимым для них (интересам, позициям, стереотипам, чертам характера, свойствам темперамента), и является для них объектом подражания по этим качествам. Низкий статус: индивид безразлично или негативно оценивается по своим качествам практически всеми членами группы; члены группы не испытывают желания быть сопричастными к данному индивиду и похожими на него в чем-то (а может быть, даже стремятся быть прямо противоположны ему по каким-то качествам).

Идентификационный аффективный статус (ИС-А). Высокий статус: по отношению к индивиду многие члены группы испытывают чувства, связанные с стремлением соответствовать ему по каким-то значимым для них качествам и характеристикам поведения (например, испытывают позитивные чувства, если есть соответствие, и негативные чувства — если нет соответствия); индивид может вызывать сочувствие и сопереживание у членов группы (например, радость за успехи и огорчение за неудачи). Низкий статус: индивид не вызывает у членов группы позитивных чувств к себе и желания быть в чем-то на него похожим; члены группы не склонны проявлять сочувствие и сопереживание по отношению к этому индивиду.

Идентификационный поведенческий статус (ИС-П). Высокий статус: многие члены группы стараются в своем поведении подражать этому индивиду и соответствовать его ожиданиям. Низкий статус: никто или практически никто из членов группы не стремится в своем поведении подражать этому индивиду и соответствовать его ожиданиям.

#### 6.2. Активность

#### 6.2.1. Ключевые аспекты активности

*Лидерство неформальное* представляет собой одновременно и статус, выражающийся в высоком положении индивида в группе, и роль, связанную с определенными полномочиями и проявляющуюся в поведенческих характеристиках, таких как доминирование-подчинение, независимость-зависимость.

Надо различать понятия «лидерство-ведомость» и «социометрический статус». Основное отличие между ними заключается в

том, что «лидерство-ведомость» связано с доминированием-подчинением, влиянием-зависимостью, а «социометрический статус» — с межличностной симпатией, антипатией, безразличием, т. е. с межличностной аттракцией. Одно и то же лицо может иметь разное сочетание этих видов статуса, например одновременно обладать высоким или низким уровнем того и другого статуса (быть лидером и «звездой» или ведомым и «отвергаемым»).

Кроме того, надо различать понятия «лидерство» и «руководство». Так, лидерство рассматривается как спонтанно возникающий в системе неформальных отношений феномен, тогда как руководство представляет собой регламентировано функционирующий в системе формальных отношений феномен. Основу лидерства составляет процесс межличностного влияния, а руководства — полномочия власти и т.л.

Существует несколько критериев и типологий лидерства как роли. По широте деятельности лидеры делятся на *постоянные* и *ситуативные*.

По содержанию деятельности выделяют следующую типологию: лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-генератор, лидер-эрудит, лидер-аттрактор, лидер-профессионал.

По влиянию на сферы жизнедеятельности группы лидер может быть *инструментальный* и социо-эмоциональный.

Неформальные лидеры могут быть *общегрупповыми* и *мик- рогрупповыми* (лидеры неформальных подгрупп). Общегрупповые лидеры координируют активность и отношения подгрупп,
а также не включенных в них членов в контексте решения общегрупповых задач, а лидеры подгрупп определяют направленность активности своих подгрупп в соответствии с интересами их
членов.

Вклад в групповую деятельность — это физические, профессиональные и/или социальные усилия, которые прикладывает индивид для достижения группой общей цели и решения задач. Вклад индивида оценивается по конкретным его действиям, которые отображают его компетентность в той или иной области, способствуют решению тех или иных проблем и эффективности деятельности группы.

Наблюдения и эксперименты показывают, что индивиды делают разный вклад в групповую деятельность. Кроме того, руководители и неформальные лидеры, несмотря на свой высокий

статус, обязанности и полномочия, могут делать неодинаковый вклад (даже, низкий) в общегрупповую деятельность. Причем в разных группах вклад индивидов может существенно варьироваться. От того, как индивиды вкладываются в группу, зависит успешность деятельности группы в целом.

Вклад в групповую деятельность определяется рядом внешних и внутренних факторов: координационными и мотивационными потерями в группе, статусом, профессиональной и социальнопсихологической компетентностью индивида.

Различают стили межличностного поведения субъектов в зависимости от особенностей их позиционирования, демонстрации отношения и проявления эмоций относительно партнеров по взаимодействию. В зарубежной социальной психологии используется трехмерная модель, состоящая из следующих биполярных конструктов: а) доминантность-ведомость (превосходство-подчиняемость, паритетность-неравенство); б) дружелюбность-недружелюбность; в) сдержанность-экспрессивность. Наиболее обобщенным стилем межличностного поведения является позитивный-негативный стиль (терпимость, доброжелательность, вежливость или нетерпимость, несдержанность, бестактность и т.п.).

Каждый член группы может проявлять различный стиль межличностного поведения, который может варьироваться в зависимости от объекта отношения. Например, внутри неформальных подгрупп сильнее проявляется позитивный и слабее — негативный стиль по сравнению с группой в целом.

Все три характеристики — лидерство-ведомость, вклад в групповую деятельность, стиль межличностного поведения — являются важными факторами реальной эффективности сотрудника любого профессионального и должностного статуса. При этом вклад в групповую деятельность оказывает влияние прежде всего на предметно-деятельностную (экономическую и социальную), а лидерство-ведомость и стиль межличностного поведения — на социально-психологическую эффективность человека. Например, исследования показывают, что все три параметра руководителей среднего звена оказывают сильное влияние на экономическую эффективность возглавляемых ими структурных подразделений.

Для исследования этих аспектов активности индивида в группе создана методика изучения лидерства, вклада в групповую

деятельность, стиля поведения индивида в группе и подгруппе (Сидоренков, 2003; Сидоренков и др., 2010) на основе модификации трехфакторного опросника межличностных отношений (Горбатенко, 1990).

# 6.2.2. Методика изучения лидерства, вклада в групповую деятельность, стиля межличностного поведения индивида

Методика составлена на основе шкалы наименований, состоит из трех субшкал и позволяет диагностировать три характеристики активности индивида в группе и неформальной подгруппе (если он включен в подгруппу):

- лидерства-ведомости (ЛВ);
- вклада в групповую деятельность (ВД);
- стиля межличностного поведения (МП).

Стимульный материал (опросник 17 в Приложении 2.17 и опросник 14 в Приложениях 3.14 и 4.14) содержит 36 пунктов по 12 на каждый аспект активности.

## ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы и/или руководители. В опроснике 17.3 (14.3) испытуемые должны произвести оценку каждого члена группы, которые выбраны и указаны ими в опросниках 17.1 (14.1) и 17.2 (14.2). То есть из 36 пунктов испытуемому надо отметить те, которые наиболее точно соответствуют особенностям оцениваемого им человека. Кроме того, если применяется полный вариант обследования, необходимо выявить неформальные подгруппы в группе. Для этого может быть использован опросник 17.1 (14.1) с последующей неформализованной или формализованной процедурой обработки данных.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов является случай, когда он по какому-то оцениваемому члену группы не сделал ни одного выбора по следующим пунктам: № 4, 5, 6, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 34, 35, 36. Этот критерий с высокой вероятностью свидетельствует о стремлении испытуемого представить оцениваемого члена группы в позитивном, идеализированном свете.

## ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов может проводиться в полном и сокращенном варианте. В первом случае определяется ЛВ, ВД, МП ин-

дивида в группе в целом и в неформальной подгруппе, в которую он включен, а в во втором — только в группе в целом.

Обработка результатов в *полном варианте* методики осуществляется в два этапа.

**Первый этап.** По каждому испытуемому рассчитываются показатели ЛВ, ВД, МП тех членов группы, которые его оценивали. Расчет производится следующим образом:

1. Показатель ЛВ члена группы определяется:

$$JIB = A1 - A4, \tag{25}$$

где А1 и А4 - количество пунктов, выбранных испытуемым;

 $A1 - N_{2} 1, 2, 3, 19, 20, 21;$ 

 $A4 - N_{2} 10, 11, 12, 28, 29, 30.$ 

2. Показатель ВД члена группы определяется:

$$B = A3 - A6,$$
 (26)

где АЗ и А6 – количество пунктов, выбранных испытуемым;

 $A3 - N_{2} 7, 8, 9, 25, 26, 27;$ 

 $A6 - N_{2} 16, 17, 18, 34, 35, 36.$ 

3. Показатель МП члена группы определяется:

$$M\Pi = A5 - A2, \tag{27}$$

где А5 и А2 - количество пунктов, выбранных испытуемым;

 $A5 - N_{2} 13, 14, 15, 31, 32, 33;$ 

 $A2 - N_{0} 4, 5, 6, 22, 23, 24.$ 

**Второй этап.** Для каждого индивида, выступавшего объектом оценки, определяются итоговые показатели ЛВ, ВД, МП:

- а) в группе в целом: определяется как среднее арифметическое ЛВ, ВД, МП всех оценивавших его членов группы; эти показатели рассчитываются для всех членов группы (членов подгрупп и «самостоятельных» членов);
- б) в подгруппе: определяется как среднее арифметическое ЛВ, ВД, МП всех оценивавших его представителей подгруппы, в которую он включен (для «самостоятельных» членов этот показатель не рассчитывается).

В *сокращенном варианте* оцениваются показатели ЛВ, ВД, МП только в общегрупповом контексте.

Итоговые показатели ЛВ, ВД, МП каждого индивида могут варьироваться от +6 до -6.

## ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

По  $nu\partial epcmsy$ - $se\partial omocmu$  (JB) высокие положительные значения (от +6 до +4 баллов) свидетельствуют о явном лидерстве человека в группе — доминировании, независимости и влиянии. Значения от +4 до +2 баллов позволяют говорить о тенденции к доминирующему положению. Высокие отрицательные значения (от -4 до -6 баллов) свидетельствуют о ведомости человека в группе — подчинении, зависимости и низком влиянии. Значения от -2 до -4 баллов фиксируют тенденцию к ведомости. Показатели от +2 до -2 не позволяют определенно судить о психологическом статусе индивида в группе.

По вкладу в групповую деятельность (ВД) высокие положительные значения (от +6 до +4 баллов) говорят о полном и эффективном вкладе в групповую деятельность, компетентности и коллективной ответственности. Значения от +4 до +2 баллов свидетельствуют о тенденции к полному и эффективному вкладу в групповую деятельность. Высокие отрицательные значения (от -4 до -6 баллов) показывают низкий вклад человека в групповую деятельность — некомпетентность и коллективную безответственность, пассивность и/или неэффективное участие в совместной деятельности. Значения от -2 до -4 баллов фиксируют тенденцию к частичному или низкому вкладу. Показатели от +2 до -2 не позволяют определенно судить о вкладе в групповую деятельность.

По стилю межличностного поведения (МП) высокие положительные значения (от +6 до +4 баллов) говорят о позитивном стиле поведения — терпимости, доброжелательности, вежливости, справедливости. Значения от +4 до +2 баллов свидетельствуют о тенденции к позитивному стилю поведения. Высокие отрицательные значения (от -4 до -6 баллов) характеризуют негативный стиль взаимодействия с другими людьми — нетерпимость, несдержанность, бестактность, несправедливость. Значения от -2 до -4 баллов фиксируют тенденцию к негативному стилю взаимодействия. Показатели от +2 до -2 не позволяют определенно судить о стиле межличностного поведения.

При постановке диагноза по группе в целом и по высоким показателям учитывается количество людей, выбравших и оценивших данного члена группы.

1. Если численность группы равна или более 6 человек, то показатель индивида по группе в целом рассчитывается в том

#### Глава 6

случае, если его оценили три и более человек. В противном случае (когда индивида оценили меньше трех человек) выдается нулевой показатель. Если численность группы меньше 6 человек, то показатель индивида по группе в целом рассчитывается независимо от того, сколько человек его оценили.

2. Диагноз «лидерство» и «тенденция к лидерству», «вклад полный и эффективный» и «тенденция к полному и эффективному вкладу», «стиль отношений позитивный» и «тенденция к позитивному стилю отношений» ставится в том случае, если человека оценили 50% и более членов группы, непосредственно принявших участие в исследовании. Причем не менее 50% членов группы должны дать (каждый по отдельности) оценку от +6 до +2 баллов.

В случае, когда человека оценили менее 50% людей и он получает высокую оценку (от +6 до +4 баллов или от +4 до +2 баллов), то ставится пометка, например в виде значка \*. В этом случае надо осторожно подходить к постановке диагноза. Например, у испытуемого «A» итоговый показатель ЛВ по группе составил 4,1, но его оценило 40% членов группы (из которых дали высокие оценки только 25%). В этом случае невозможно однозначно утверждать, что член группы «A» является общегрупповым лидером. Высокие оценки он мог получить от членов своей подгруппы, тогда как другие члены группы не воспринимают его в качестве лидера.

#### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

**Лидерство-ведомость (ЛВ).** Показатель отражает воспринимаемый членами группы психологический статус человека по таким характеристикам, как доминирование-подчинение, независимость-зависимость, высокое-низкое влияние.

Высокий показатель: человек умеет настоять на своем, стремится контролировать события в группе, проявляет инициативу, деловитость, напористость и способность убеждать других, демонстрирует независимость, самостоятельность в суждениях и поступках, дает дельные советы. Низкий показатель: человек не уверен в своих силах, проявляет нерешительность, уступчивость и покладистость, легко смущается, не умеет отстаивать свое мнение, при решении различных вопросов часто прибегает к помощи других.

Вклад в групповую деятельность (ВД). Показатель отражает воспринимаемую членами группы социально-психологическую/

профессиональную компетентность человека и его содействие эффективной деятельности группы.

Высокий показатель: человек склонен давать всестороннюю оценку ситуации и состоянию дел в группе, берет на себя инициативу при решении важных дел, умеет принимать решения в интересах коллектива, много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу группы, способен убедительно излагать свои мысли по поводу проблем коллектива. Низкий показатель: человек предпочитает решать личные проблемы в ущерб коллективным, в сложной внутригрупповой ситуации занимает выжидательную позицию, часто не замечает всех сторон сложной проблемы, при обсуждении важных проблем группы предпочитает отмалчиваться или отшучиваться, чем их решать, нередко говорит и действует невпопад.

Стиль межличностного поведения (МП). Показатель отражает воспринимаемую членами группы манеру межличностного поведения человека по таким характеристикам, как терпимость-нетерпимость, вежливость-хамство, справедливость-несправедливость.

Высокий показатель: человек умеет проявлять гибкость в отношениях и идти на компромиссы, справедливо относится к другим, вежлив в обхождении, тактичный, доброжелательный, дает возможность другим высказать свое мнение, уважительно и внимательно относится к людям, проявляет снисхождение к недостаткам других. Низкий показатель: человек откровенно говорит о недостатках других, часто критикует других, не может спокойно слушать, когда ему возражают, не сдержан в общении, прямолинеен и резок в обхождении.

## 6.3. Адаптация

# 6.3.1. Социально-психологическая адаптация индивида и структура группы

Социально-психологическая адаптация индивида — процесс и результат взаимной активности индивида и группы/подгруппы, связанный с усвоением индивидом цели и задач, норм и ценностей группы/подгруппы, определением места в системе отношений в соответствии с взаимными интересами и возможностя-

### Глава 6

ми. Индивид как субъект адаптации может выступать в разных статусах — как полноправный, новый или маргинальный член группы. (Маргинальные члены — это бывшие полноправные члены, которые утратили доверие или потеряли членство, а потому перед ними вновь встает проблема получить полноправное членство в группе.) От того, какой он имеет статус, зависит процесс его адаптации в группе/подгруппе.

К внешним критериям социально-психологической адаптации индивида в микросреде можно отнести: статус (формальный и неформальный) и авторитет субъекта; доверие к субъекту; принятие субъектом групповых норм и ценностей.

Внутренними критериями адаптации являются: восприятие субъектом возможности применения своих способностей, позитивная оценка этой возможности; ощущение субъектом поддержки, признания его качеств и активности, заслуг и способностей, удовлетворенность своим статусом; удовлетворенность субъекта психологической атмосферой, сложившимися отношениями с другими; восприятие субъектом включенности в групповую жизнедеятельность и удовлетворенность от этой включенности; принятие групповых норм и ценностей; восприятие субъектом степени взаимопонимания и сходства с другими, удовлетворенность мерой взаимопонимания и сходства.

С точки зрения микрогрупповой теории адаптацию индивида в группе следует рассматривать в контексте социально-психологической структуры, т. е. неформальных подгрупп и не включенных в них членов (Сидоренков, 2003, 2010). В этом случае можно выделить несколько положений. Во-первых, разные неформальные подгруппы в малой группе характеризуются различным адаптирующим свойством по отношению к новичку. Определение адаптирующего потенциала группы в целом без учета такого потенциала подгрупп часто представляет собой малоинформативное усреднение, не позволяющее в полной мере оценить и спрогнозировать адаптацию индивида в группе.

Результаты исследования показывают, что во многих группах адаптирующий потенциал разных подгрупп варьирует в широких пределах — от выраженной гуманной до антигуманной установки. Кроме того, в закрытых группах встречаются подгруппы с выраженным гуманным отношением к новичку, а не только одни подгруппы с антигуманной установкой или безразличием.

В то же время в открытых группах есть подгруппы не только с гуманным, но и антигуманным содержанием установки по отношению к новичку. Показатели адаптирующего свойства совокупности «самостоятельных» членов группы часто приближаются к показателю группы в целом.

Во-вторых, в процессе вхождения новичка в какую-то группу он фактически включается в одну из неформальных подгрупп, которая наиболее открыта для него, или же не включается ни в одну из подгрупп. Общий процесс адаптации новичка в группе — это в значительной мере процесс его включения или невключения в какую-то неформальную подгруппу.

В-третьих, адаптация полноправных членов в группе опосредована адаптацией в неформальной подгруппе (у членов подгрупп) или адаптацией к какой-то подгруппе (у «самостоятельных» членов). В частности, это выражается в корреляции между уровнем адаптации полноправных членов в группе и неформальных подгруппах (у членов подгрупп) или к подгруппам (у «самостоятельных» членов).

То есть адаптация полноправных членов в группе осуществляется посредством их включения в ту или иную неформальную подгруппу. Если индивид включен в какую-то подгруппу, удовлетворен своим членством и адаптирован в ней, то его адаптация в группе в целом является успешной. Когда индивид, включенный в подгруппу, не удовлетворен своим членством в ней и хорошо в ней неадаптирован, то это отражается на снижении адаптации к группе в целом. Поэтому в процессе функционирования группы проявляется стремление некоторых членов подгрупп перейти в другую подгруппу или объединиться в новую подгруппу с теми, которые для них более приемлемы по каким-то значимым критериям.

Чем более закрыта подгруппа по отношению к группе, тем более процесс адаптации члена подгруппы будет осуществляться через свою подгруппу. В открытой подгруппе процесс адаптации ее членов будет осуществляться не только через свою подгруппу, но и через группу в целом.

Если индивид не включен ни в одну из подгрупп, но имеет потребность быть включенным, то его адаптация в группе будет, скорее, неполной и незавершенной. Отсюда проявляются две тенденции: стремление включиться в какую-то подгруппу или

приспособиться к какой-то подгруппе, которая является референтной.

В-четвертых, члены неформальных подгрупп имеют более высокий уровень адаптации внутри своих подгрупп, чем по группе в целом. «Самостоятельные» члены характеризуются более высоким уровнем адаптации к подгруппе, на которую ориентируются, чем по группе в целом.

Для исследования адаптации личности в контексте групповой структуры разработана методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе (Сидоренков и др., 2012; Сидоренков, Коваль, 2012).

# 6.3.2. Методика изучения социально-психологической адаптации индивида

Методика разработана с учетом перечисленных выше внутренних критериев адаптации и на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал (опросник 18 в Приложении 2.18 и опросник 15 в Приложениях 3.15 и 4.15) имеет единую форму для учебных, производственных, спортивных групп и содержит 14 пунктов в виде утверждений. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы. Опросник состоит из двух частей: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Первая часть предназначена для изучения адаптации индивида в группе в целом, а вторая — в неформальной подгруппе.

# ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы или руководители как группа. Обследование может проводиться в сокращенном и полном варианте. В полном варианте изучается адаптация индивидов в группе и неформальной подгруппе (для тех, кто включен в подгруппу). Испытуемые работают с опросником 1, необходимым для выявления неформальных подгрупп и их состава, и с двумя частями опросника 18 (15). В сокращенном варианте изучается только адаптация индивидов в группе, а потому испытуемые работают исключительно с опросником 18 (15) в его редуцированном формате, предполагающем одну часть.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «В группе в целом», когда он выбирает: а) по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки; б) по 11–14 пунктам семибалльные оценки, а по остальным — другие оценки; в) по 11–14 пунктам однобалльные оценки, а по остальным — другие оценки; г) по всем пунктам выбирает четырехбалльные оценки. В любом случае надо указать испытуемому, что он был невнимателен или недостаточно искренен, просить пересмотреть свои ответы и внести в них исправления (или заполнить новый опросный бланк).

#### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Алгоритм обработки результатов в *полном варианте* методики заключается в том, что в опросном бланке подсчитываются индивидуальные показатели адаптации (A) каждого участника исследования:

- *А-Г* (адаптация в группе) индивида рассчитывается по разделу стимульного материала «В группе в целом»; коэффициент определяется как сумма баллов по всем 14 пунктам методики в соответствующем разделе;
- *А-П* (адаптация в подгруппе) члена группы рассчитывается по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициент определяется как сумма баллов по всем 14 пунктам методики в соответствующем разделе.

Значения  $A\Gamma$  и  $A\Pi$  могут варьироваться от 14 до 98 баллов. Чем выше показатель, тем более высок уровень адаптации индивида в группе и подгруппе.

В сокращенном варианте оценивается только адаптация индивидов в группе.

### ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

Нормативные данные (M и SD) составлены на выборке 32 производственных групп (численность испытуемых — 286 человек) и восьми старших школьных классов (148 человек), а на их основе выделено пять статистических зон (табл. 24). Нормативные данные позволяют оценить уровень адаптации индивида в группе и подгруппе: высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

Таблица 24 Нормативные данные и статистические зоны показателей социально-психологической адаптации индивида

V	Нормативные данные		Статистические зоны							
Характеристики	M	SD	низкий	тенден. к низ.	средний	тенден. к выс.	высокий			
Производственные группы										
А-Г	547	100	14,0-	17,0-	35,9-	73,6-	92,5-			
A-1	54,7	18,8	16,9	35,8	73,5	92,4	98,0			
Α-Π	70.0	70.0	70.0	79.9	15,7	14,0-	48,4-	64,2-	95,7-	
A-11	19,9	15,7	48,3	64,1	95,6	98,0	_			
		2	<sup>7</sup> чебные г	руппы						
Α-Γ	61.0	15.4	14,0-	31,0-	46,5-	77,4-	92,9-			
A-1	61,9	15,4	30,9	46,4	77,3	92,8	98,0			
A 1T	77.1	10.0	14,0-	45,0-	61,1-	93,2-				
А-П	77,1	16,0	44,9	61,0	93,1	98,0	_			

 $\Pi$ римечание. А- $\Gamma$  — показатели адаптации по группе, а А- $\Pi$  — показатели адаптации внутри неформальных подгрупп.

### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Адаптация (A). Высокий показатель: индивид удовлетворен членством в группе/подгруппе и психологической атмосферой в ней, сложившимися отношениями с большинством других членов группы/подгруппы; индивид принимает нормы группы/подгруппы и готов им следовать.

Низкий показатель: индивид не удовлетворен членством в группе/подгруппе и своим статусом в ней, его не устраивают отношения с большинством других членов группы/подгруппы, он не согласен с нормами группы/подгруппы, так как они не соответствуют его убеждениям.

# Проектное задание

- 1. По первичным данным исследования определить уровень каждого вида социометрического статуса каждого члена группы.
- 2. По первичным данным исследования рассчитать коэффициенты и оценить меру выраженности у каждого члена группы таких характеристик, как лидерство-ведомость, стиль межличностного поведения, вклад в групповую деятельность.
- 3. По первичным данным исследования рассчитать коэффициент и оценить меру адаптации каждого члена в группе.

# Тест рубежного контроля

- 1. Положение, которое человек занимает в малой группе в зависимости от его личностных особенностей и их восприятия членами группы, называется:
  - а) личным статусом;
  - б) предписанным статусом;
  - в) достигаемым статусом;
  - г) социометрическим статусом.
- 2. Внешнее выражение отношения к индивиду со стороны членов группы, отражающее его положение в сети взаимоотношений, называется:
  - а) личным статусом;
  - б) предписанным статусом;
  - в) социометрическим статусом;
  - в) достигаемым статусом.
- 3. Внешнее выражение признания со стороны членов группы значимости мнения индивида называется:
  - а) доверительным статусом;
  - б) идентификационным статусом;
  - в) коммуникативным статусом;
  - г) референтным статусом.
- 4. Статус индивида в социально-психологической структуре группы надо оценивать с точки зрения:
- а) принадлежности-непринадлежности индивида к подгруппе;
  - б) социально-демографических характеристик индивида;
  - в) личностных качеств индивида;
  - г) активности индивида.
- 5. Методика изучения социометрических статусов индивида в группе и подгруппе не позволяет изучать:
  - а) конфиденциально-охранительный доверительный статус;
  - б) деятельностно-совладающий референтный статус;
  - в) аффективный идентификационный статус;
  - г) коммуникативный статус.
- 6. Стимульный материал методики изучения социометрических статусов индивида в группе и подгруппе включает:
  - а) утверждения;

#### Глава 6

- б) шкальные оценки;
- в) вопросы-критерии;
- г) незаконченные предложения.
- 7. Процесс и результат включения индивида, подгруппы, группы во вторичную группу и усвоения ее целей, норм и ценностей называется:
  - а) социализацией;
  - б) социальной адаптацией;
  - в) социально-психологической адаптацией;
  - г) предметно-деятельностной адаптацией.
- 8. Физические, профессиональные или социальные усилия, которые прикладывает индивид для достижения общегрупповых целей, называется:
  - а) адаптацией;
  - б) мобилизацией;
  - в) вкладом;
  - г) социальной фасилитацией.
- 9. Стимульный материал методики изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе представлен в виде:
  - а) характеристик;
  - б) косвенных утверждений;
  - в) вопросов;
  - г) шкальных оценок.
- 10. Методика изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе создана на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) номинативной шкалы;
  - г) интервальной шкалы.
- 11. Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе построена на основе:
  - а) порядковой униполярной шкалы;
  - б) порядковой биполярной шкалы;
  - в) номинативной шкалы;
  - г) интервальной шкалы.

#### ЛИТЕРАТУРА

Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы. М.: Аспект-Пресс, 2001.

*Башкатов И.П.* Психология асоциально-криминальных групп подростков и молодежи. М.: МПСИ, 2002.

*Бемопольская Т.С.* Социальные нормы и особенности их развития // Проблемы социального познания. М.: МГУ, 1978. С. 20-34.

Березовин Н.А., Коломинский Я.Л. Учитель и детский коллектив. Минск: БГУ, 1975.

*Бобнева М.С.* Социальные нормы и регуляция поведения. М.: Наука, 1979.

*Богданова Д.Я.* Социально-психологическая характеристика спортивного коллектива. Л.: ГИФК, 1977.

Bo∂алев A.А. О характеристиках идентификации и идентичности на ступени взрослости // Мир психологии. 2004. № 2. С. 93–98.

*Бэрон Р., Бирн Д., Джонсон Б.* Социальная психология: ключевые идеи. СПб.: Питер, 2003.

Волков И.П. Методы социометрических измерений в социально-психологических исследованиях. Л.: ЛГУ, 1970.

Гительмахер Р.Б. Социально-психологические особенности отношения исполнителей к руководителю // Вопросы психологии. 1991. № 4. С. 144-151.

Голубева В.Н. Социально-психологическая характеристика студенческой группы как коллектива // Социально-психологические проблемы личности и коллектива школьников и студентов: сб. науч. тр. Ярославль. 1976. № 45. С. 121–126.

Горбатенко А.С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112–118.

Горбатенко А.С. Стандартизированное психологическое оценивание руководителей // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. М.: ИП РАН СССР, 1990. С. 108-115.

Горбатенко А.С. Шкала открытости малых групп. Методические указания. Ростов  $H/\Pi$ : РГУ, 1996.

Горбатенко А.С., Горбатенко Т.М. Структура межличностных отношений в старших классах: методика и результаты исследования. Ростов  $H/\Pi$ : РГПУ, 1996.

Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С.А. Багрецов, В.М. Львов, В.В. Наумов, К.М. Оганян. СПб.: СПбУ МВД, 1999.

*Емельянов Ю.В.* Заметки о Бухарине: Революция. История. Личность. М.: Молодая Гвардия, 1989.

Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: учеб. пособие. Минск: ТетраСистемс, 2000.

Коломинский Я.Л. Психология личных взаимоотношений в детском коллективе. Минск: Народная Асвета, 1969.

 $\mathit{Кузьмин}$  E.C. Из опыта изучения производственного коллектива // Проблемы общественной психологии. М.: Мысль, 1965. С. 402-425.

Линчевский Э.Э. Психологический климат туристской группы. М.: ФиС, 1981.

*Макаренко А.С.* Педагогические сочинения: в 8 т. Т. 4. М.: Педагогика, 1983.

Методики социально-психологического изучения малых групп в организации / А.В. Сидоренков, Е.С. Коваль, А.Л. Мондрус, И.И. Сидоренкова, Н.Ю. Ульянова; под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2012.

*Морено Я.Л.* Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. М.: Акад. проект, 2001.

*Московичи С., Мюньи Г., Перес X.* Влияние меньшинства // Иностранная психология. 1994. № 2 (4). С. 18–24.

Общение детей в детском саду / под ред. Т.А. Репиной, Р.Б. Стеркиной. М.: Педагогика, 1990.

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

Параносич В., Лазаревич Л. Психодинамика спортивной группы. М.: ФиС, 1977.

Парохин В.И. Социально-психологическое исследование личности и группы в условиях отрыва от адаптивной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1973.

*Петровский А.В., Шпалинский В.В.* Социальная психология коллектива: учеб. пособие. М.: Просвещение, 1978.

*Пирожков В.Ф.* Криминальная психология. Психология подростковой преступности. Кн. 1. М.: Ось-89, 1998.

 $\Pi uxos P.\Gamma$ . Советский Союз: история власти. 1945—1991. Новосибирск: Сибирский хронограф, 2000.

 $\Pi$ латонов К.К.,  $\Pi$ льин OA. К проблеме оптимизации психологической структуры спортивного коллектива // Психологиче-

ские факторы надежности деятельности спортсмена. Вып. 1. М., 1977. С. 71-75.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2000.

 $\it Ca\"u\kappao$  Э.В. Идентификация как способ социального бытия и идентичность как форма субъектного самоосуществления // Мир психологии. 2004. № 2. С. 3–11.

*Селиванов В.И.* Студенческие коллективы // Коллектив и личность / под ред. Е.В. Шороховой. М.: Наука, 1975. С. 155–164.

 $Cudopenkos\ A.B.$  Динамика неформальных подгрупп в группе: социально-психологический анализ. Ростов H/J: РГУ, 2004.

*Сидоренков А.В.* Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2010.

Сидоренков А.В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ. Ростов н/Д: АПСН СКНЦ ВШ, 2003.

 $Cu\partial openkos\ A.B.$  Социальная психология малых групп: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2012.

Сидоренков А.В., Коваль Е.С. Методика изучения социальнопсихологической адаптации индивида в малой группе и неформальной подгруппе // Российский психологический журнал. 2012. № 3. С. 9–15.

Сидоренков А.В., Локтева Е.А., Мкртчян А.А. Инструментарий исследования типов межличностных противоречий и конфликтов в малых группах // Психологический журнал. 2014. Т. 35. № 2. С. 103-117.

 $Cu\partial openkos$  А.В.,  $Mon\partial pyc$  А.Л. Эмпирическое обоснование модели групповой сплоченности // Психологический журнал. 2012. № 2. С. 45–58.

 $Cudopehkos\ A.B.$ ,  $Павленко\ P.B.$  Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ «Комплексная социально-психологическая диагностика группы» № 2007611931 Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. М., 2007.

Сидоренков А.В., Павленко Р.В. Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ «Групповой профиль — Универсал» № 2010612273 Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. М., 2010.

 $Cu\partial openkob$  А.В.,  $Cu\partial openkoba$  И.И. Доверие в малых группах // Вопросы психологии. 2011. № 1. С. 94—105.

Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Локтева Е.А. Проявление межличностных противоречий и конфликтов в производственных группах // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2013. № 5. С. 103−108.

Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. № 5. С. 17–29.

Сидоренков А.В., Ульянова Н.Ю. Методики изучения эффективности малых производственных групп // Российский психологический журнал. 2011. № 4. С. 9–16.

Статус // Психология: словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. С. 384.

Статус социальный // Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева и др. М.: Сов. энцикл., 1983. C. 653.

Тернер Д. Социальное влияние. СПб.: Питер, 2003.

 $extit{Шиханцов}$   $extit{\Gamma.\Gamma.}$  Юридическая психология. М.: Зерцало-М, 2002.

Brewer M. B., Gardner W. Whois this "we"? Levels of collective identity and self representations // Journal of Personality and Social Psychology. 1996. V. 71. P. 83–93.

Crisp R.J., Hewstone M. Differential evaluation of crossed category groups: patterns, processes, and reducing intergroup bias // Group Processes & Intergroup Relations. 1999. V. 2.  $\mathbb{N}_2$  4. P. 307–333.

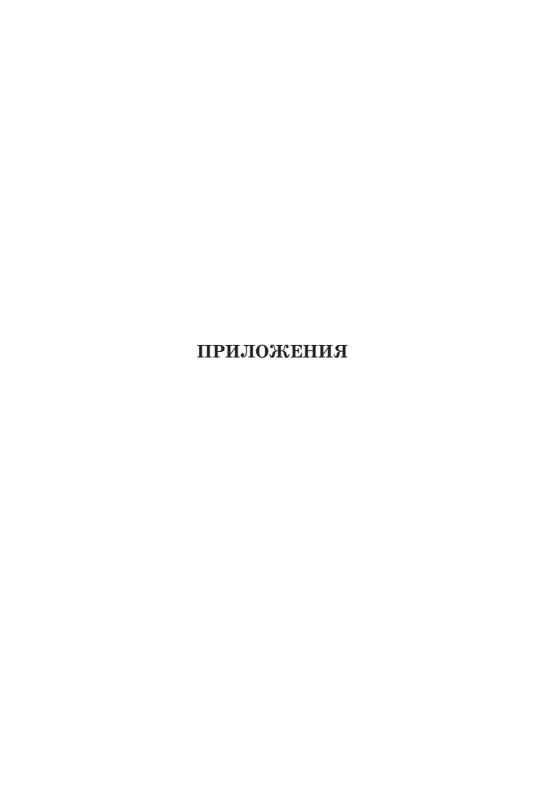
Grusky O., Bonacich P., Webster C. Coalition structure of the four-person family // Current Research in Social Psychology. 1995. V. 11.

*Kahn C.* Group disjunction // Psychoanalysis and Psychotherapy. 1991. V. 9. № 2. P. 151–161.

Remer R. Strong sociometry: a definition // J. of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry. 1995. No 2. P. 69–74.

Sell J., Lovaglla M.J., Mannix E.A., Samuelson C.D., Wilson R.K. Investigating conflict, power, and status within and among groups // Small group research. 2004. V. 35. P. 44-72.

Sewell W.H. A theory of structure: Duality, agency, and transformation // American Journal of Sociology. 1992. V. 98. P. 129.



# Приложение 1

# Ключи к тестам рубежного контроля

№		Правильные ответы по разделам					
заданий	1	2	3	4	5	6	
1	б	В	В	В	В	a	
2	Г	б	a	б	В	В	
3	б	a	Г	a	б	Г	
4	В	В	б	Г	Г	a	
5	a	б	a	В	б	В	
6	_	Г	В	В	a	б	
7	-	a	a	б	Г	В	
8	_	Г	б	В	a	a	
9	_	В	Г	Г	В	В	
10	_	Г	б	a	б	б	

# СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ МЕТОДИК ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУПП (ФОРМА «А»)

Приложение 2.1

# Критерий для выявления в группе неформальных и не включенных в них членов

_		
Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
Выберите из Ваше	его коллектива (отдел	іа, смены, подразделе-
ния) тех людей, с	которыми Вы поддер	живаете наиболее тес-
ные отношения. (Кол	ичество таких людей	необязательно должно
соответствовать коли	честву граф.)	
1	4	
$2^{-}$	5	
3	6	

# Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппе

## ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

# Опросник 2

Причины, по которым люди поддерживают отношения друг с другом, могут быть различными: увлечения, отдых, давнее знакомство и т.д. Выберите причины, объединяющие Вас: 1) с большинством членов Вашего трудового коллектива — отдела, смены... (с правой стороны утверждений); 2) с теми людьми, с которыми Вы поддерживаете тесные отношения в коллективе. Зачеркивайте номера тех пунктов, которые соответствуют Вашему мнению. Выбрать можно от одного до одиннадцати пунктов.

«С кем под- держиваю тесные от- ношения» № п/п	Утверждения	«В груп- пе в це- лом» № п/п
1	2	3
1	Отдых (вечеринка, дискотека, кафе и т. д.)	1
2	Личные, семейные проблемы	2
3	Поддержка в коллективе	3
4	Учеба	4
5	Личная симпатия	5
6	Одинаковый взгляд на жизнь	6
7	Противодействие «соперникам» на работе	7
8	Содействие в выполнении работы	8
9	Спорт	9
10	Музыка	10
11	Компьютеры	11
12	Книги	12

1	2	3
13	Интерес к противоположному полу	13
14	Автомобили	14
15	Доверие	15
16	Парапсихология, магия, оккультизм	16
17	Национальная принадлежность	17
18	Общие знакомые	18
19	Домашние животные	19
20	Давнее знакомство	20
21	Веселый, непринужденный настрой	21
22	Кино или видеофильмы	22
23	Соседство	23
24	Материальный достаток	24
25	Обсуждение знакомых, прошедших событий	25
26	Модные вещи	26
27	Поиск смысла жизни	27
28	Раскованный стиль жизни	28
29	Подшучивание над другими	29
30	Коллекционирование	30
31	Здоровье	31
32	Религия	32
33	Политика	33

# СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ

_	
Группа	Дата
Группа	дага

# Опросник 2

Причины, по которым люди поддерживают отношения друг с другом, могут быть различными: увлечения, отдых, давнее знакомство и т. д. Выберите причины, объединяющие Вас с членами Вашего коллектива, и отметьте их номера. Выбрать можно от одного до одиннадцати пунктов.

- 1. Отдых (вечеринка, дискотека, кафе и т. д.)
- 2. Личные, семейные проблемы
- 3. Поддержка в коллективе
- 4. Учеба
- 5. Личная симпатия
- 6. Одинаковый взгляд на жизнь
- 7. Противодействие «соперникам» на работе

- 8. Содействие в выполнении работы
- 9. Спорт
- 10. Музыка
- 11. Компьютеры
- 12. Книги
- 13. Интерес к противоположному полу
- 14. Автомобили
- 15. Доверие
- 16. Парапсихология, магия, оккультизм
- 17. Национальная принадлежность
- 18. Общие знакомые
- 19. Домашние животные
- 20. Давнее знакомство
- 21. Веселый, непринужденный настрой
- 22. Кино или видеофильмы
- 23. Соседство
- 24. Материальный достаток
- 25. Обсуждение знакомых, прошедших событий
- 26. Модные вещи
- 27. Поиск смысла жизни
- 28. Раскованный стиль жизни
- 29. Подшучивание над другими
- 30. Коллекционирование
- 31. Здоровье
- 32. Религия
- 33. Политика

# Методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппе

## ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата

# Опросник 1

(В Приложении 2.1)

# Опросник 3

Прочитайте приведенные ниже пословицы и поговорки, касающиеся выполнения дела, работы. (Пословицы и поговорки изречения, отражающие национальную культуру и жизненный опыт народа.) В какой степени, на Ваш взгляд, члены Вашего первичного коллектива (отдела, смены, подразделения...) придерживаются этих пословиц/поговорок. Оцените их относительно: 1) группы в целом (с правой стороны пословиц); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны пословиц).

Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью придерживаются», «7» — «никогда не придерживаются», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру следования этим пословицам/поговоркам. Не оставляйте задания без ответов.

п	одде			ю те	снь	ıe	Пословицы/пого- ворки		«Гр	упп	ав	цел	ом»	
1	2	3	4	5	6	7	«Тише едешь, дальше будешь»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Всему свое вре- мя»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Не гони лоша- дей»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Всех дел не пере- делаешь»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Много работать, можно грыжу за- работать»	1	2	3	4	5	6	7

# СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ

Группа	Дата
--------	------

# Опросник 3

Прочитайте приведенные ниже пословицы и поговорки, касающиеся выполнения дела, работы. (Пословицы и поговорки — изречения, отражающие национальную культуру и жизненный опыт народа.) В какой степени, на Ваш взгляд, члены Вашего первичного коллектива (отдела, смены, подразделения...) придерживаются этих пословиц/поговорок.

Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью придерживаются», «7» — «никогда не придерживаются», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру следования этим пословицам/поговоркам. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Пословицы/поговорки	Шкала оценки						
1	«Тише едешь, дальше будешь»	1	2	3	4	5	6	7
2	«Всему свое время»	1	2	3	4	5	6	7
3	«Не гони лошадей»	1	2	3	4	5	6	7
4	«Всех дел не переделаешь»	1	2	3	4	5	6	7
5	«Много работать, можно грыжу заработать»	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения нормы открытости группы и подгруппы

## ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

# Опросник 4

Прочитайте внимательно каждое из приведенных утверждений. Как отнесутся к новому человеку (новому члену группы), пришедшему в Ваш трудовой коллектив: 1) большинство членов группы (с правой стороны утверждений); 2) те, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений)? Если какие-то утверждения верны, то отметьте их номера. Выбрать можно от 3 до 12 пунктов.

«Те, с кем поддержи- ваю тесные отношения» № п/п	Утверждения	«Группа в це- лом» № п/п
1	2	3
1	Отнесутся к нему без особого интереса	1
2	Будут ему помогать	2
3	Отнесутся к нему настороженно и неприветливо	3
4	Будут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится в коллективе	4
5	Будут его испытывать, создавая ему трудности	5
6	Будут избегать общения с ним	6
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией	7
8	Смогут поделиться своим опытом	8
9	Будут перекладывать на него ответственность за свои неудачи	9
10	Будут прислушиваться к его мнению	10

1	2	3
11	Считают, что у него меньше прав, чем у остальных	11
12	Будут опекать его в трудных ситуациях	12
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным	13
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением	14
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод	15
16	В своих целях будут давать ему разные поручения	16
17	Будут критиковать его по всякому поводу	17
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе	18
19	Не будут обращать на него внимания	19
20	Постараются переложить на него часть своих обязанностей	20
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в работу	21
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается	22
23	Будут поддерживать его в случае неудач	23
24	Не будут прислушиваться к его мнению	24

# СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ

Группа	Лата

# Опросник 4

Прочитайте каждое из приведенных утверждений. Как отнесется большинство Вашего первичного трудового коллектива (отдела, смены, подразделения...) к новому человеку, пришедшему в коллектив (новому члену группы)? Если какие-то утверждения верны, то зачеркните их номера. Выбрать можно от 3 до 12 пунктов.

№	Утверждения
п/п	в тверждения
1	Отнесутся к нему без особого интереса
2	Будут ему помогать
3	Отнесутся к нему настороженно и неприветливо
4	Будут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится в коллективе
5	Будут его испытывать, создавая ему трудности
6	Будут избегать общения с ним
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией
8	Смогут поделиться своим опытом
9	Будут перекладывать на него ответственность за свои неудачи
10	Будут прислушиваться к его мнению
11	Считают, что у него меньше прав, чем у остальных
12	Будут опекать его в трудных ситуациях
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод
16	В своих целях будут давать ему разные поручения
17	Будут критиковать его по всякому поводу
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе
19	Не будут обращать на него внимания
20	Постараются переложить на него часть своих обязанностей
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в работу
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается
23	Будут поддерживать его в случае неудач
24	Не будут прислушиваться к его мнению

# Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы

## ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

# Опросник 1

(В Приложении 2.1)

# Опросник 5

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашего первичного коллектива в целом — отдела, смены, подразделения... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в Вашем первичном коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

1	«С кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения	«В группе в целом»						
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Члены коллектива больше обеспокоены своими личными интересами, чем общим делом	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Члены коллектива безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Сослуживцы не склонны объединять усилия в работе	1	2	3	4	5	6	7

			1				2	3						
1	2	3	4	5	6	7	4. Члены коллектива не стремятся учитывать интересы друг друга	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. У членов группы нет единства по поводу решения возникающих в работе проблем	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Члены коллек- тива предпочитают держаться обособ- ленно, чем сообща	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Члены группы не склонны оказывать поддержку друг другу в работе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Между членами коллектива часто возникают взаимные упреки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Члены коллектива не стремятся согласованно действовать в трудных рабочих ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Члены коллектива бывают неискренними по отношению друг к другу	1	2	3	4	5	6	7

# СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ

Группа	Дата

# Опросник 5

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного коллектива (отдела, смены, подразделения...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Ш	[кал	a o	цені	ки	
1	Члены коллектива больше обеспокоены своими личными интересами, чем общим делом	1	2	3	4	5	6	7
2	Члены коллектива безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
3	Сослуживцы не склонны объединять усилия в работе	1	2	3	4	5	6	7
4	Члены коллектива не стремятся учитывать интересы друг друга	1	2	3	4	5	6	7
5	У членов группы нет единства по поводу решения возникающих в работе проблем	1	2	3	4	5	6	7
6	Члены коллектива предпочитают держаться обособленно, чем сообща	1	2	3	4	5	6	7
7	Члены группы не склонны оказывать поддержку друг другу в работе	1	2	3	4	5	6	7
8	Между членами коллектива часто возникают взаимные упреки	1	2	3	4	5	6	7
9	Члены коллектива не стремятся согласованно действовать в трудных рабочих ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
10	Члены коллектива бывают неискренними по отношению друг к другу	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения оснований предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы

## ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата	

# **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

# Опросник 6

Прочитайте утверждения и оцените их: 1) относительно тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в Вашем коллективе — отделе, смене... (с левой стороны утверждений); 2) коллектива в целом — отдела, смены... (с правой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью не согласен», а 7 — «полностью согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

l	«С кем поддерживаю тесные отношения»						Членов нашего кол- лектива объединяет:	«В группе в целом»							
			1				<b>2</b>				3				
1	2	3	4	5	6	7	Четкое и согласованное выполнение основных задач профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	Стремление учитывать интересы друг друга в процессе общения	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	Дополнительные личные интересы в рамках выполнения основной работы	1	2	3	4	5	6	7	

			1				2	3							
1	2	3	4	5	6	7	Решение личных вопросов в процессе общения	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	Беспокойство по поводу результатив- ности (успешности) общей деятельности	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	Достижение комфортных отношений в группе	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	Озабоченность ре- шением личных вопросов, связан- ных с выполняемой работой	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	Обеспечение личного благополучия (психологического, карьерного и др.) на основе взаимовыгодного сотрудничества	1	2	3	4	5	6	7	

# СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ

Группа	Дата

## Опросник 6

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного коллектива (отдела, смены, подразделения...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Членов нашего коллектива объединяет:		П	Ікал	ıa oı	ценк	и	
1	Четкое и согласованное выполнение основных задач профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7
2	Стремление учитывать интересы друг друга в процессе общения	1	2	3	4	5	6	7
3	Дополнительные личные интересы в рамках выполнения основной работы	1	2	3	4	5	6	7
4	Решение личных вопросов в про- цессе общения	1	2	3	4	5	6	7
5	Беспокойство по поводу результативности (успешности) общей деятельности	1	2	3	4	5	6	7
6	Достижение комфортных отношений в группе	1	2	3	4	5	6	7
7	Озабоченность решением личных вопросов, связанных с выполняемой работой	1	2	3	4	5	6	7
8	Обеспечение личного благополучия (психологического, карьерного и др.) на основе взаимовыгодного сотрудничества	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп

Ф.И.О. Группа Дата	
--------------------	--

# **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

# Опросник 7а

# (для оценки руководителем эффективности группы)

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного коллектива (отдела, смены, подразделения...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения Шкала оценки										
1	Группа часто не выполняет план по основным направлениям (показателям) деятельности	1	2	3	4	5	6	7			
2	Группа не способна своевременно и/или качественно решать текущие задачи	1	2	3	4	5	6	7			
3	Члены группы нерационально используют свое рабочее время	1	2	3	4	5	6	7			
4	Группа не умеет оперативно решать новые задачи или сложные проблемы	1	2	3	4	5	6	7			
5	Группа не может проявлять само- стоятельность и инициативу в неоп- ределенных условиях деятельности	1	2	3	4	5	6	7			
6	Члены группы не могут быстро мобилизоваться и сделать срочную работу	1	2	3	4	5	6	7			

## Опросник 7б

# (для оценки руководителем эффективности подгрупп)

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно каждой неформальной подгруппы. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки									
1	Подгруппа часто не выполняет план по основным направлениям (показателям) деятельности	1	2	3	4	5	6	7			
2	Подгруппа не способна своевременно и/или качественно решать текущие задачи	1	2	3	4	5	6	7			
3	Члены подгруппы нерационально используют свое рабочее время	1	2	3	4	5	6	7			
4	Подгруппа не умеет оперативно решать новые задачи или сложные проблемы	1	2	3	4	5	6	7			
5	Подгруппа не может проявлять самостоятельность и инициативу в неопределенных условиях деятельности	1	2	3	4	5	6	7			
6	Члены подгруппы не могут быстро мобилизоваться и сделать срочную работу	1	2	3	4	5	6	7			

# Методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп

## ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.ОГруппа	Дата
-------------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

# Опросник 8

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашего коллектива в целом — отдела, смены, подразделения... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в Вашем первичном коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

п	«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения	«В группе в целом»									
			1				2					3					
1	2	3	4	5	6	7	1. Я не испытываю чувство удовлетворенности от того, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	2. Мне хотелось бы, чтобы результаты нашей деятельности были лучше, чем сейчас	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	3. Я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	4. Временами я ощущаю себя чу- жим	1	2	3	4	5	6	7			

1							2 3							
1	2	3	4	5	6	7	5. Я не могу про- явить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я не уверен, что приобрету новый и полезный опыт	1	2	3	4	5	6	7

# СОКРАЩЕННЫЙ ВАРИАНТ

Группа	Дата

# Опросник 8

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно коллектива (отдела, смены...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки									
1	Я не испытываю чувство удовлетворенности от того, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7			
2	Мне хотелось бы, чтобы результаты нашей деятельности были лучше, чем сейчас	1	2	3	4	5	6	7			
3	Я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7			
4	Временами я ощущаю себя чужим	1	2	3	4	5	6	7			
5	Я не могу проявить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7			
6	Я не уверен, что приобрету новый и полезный опыт	1	2	3	4	5	6	7			

# Методика изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

# Опросник 9

Оцените отображенные в утверждениях ситуации, возникающие в трудовом коллективе (отделе, смене...), в котором Вы работаете: 1) индексы с левой стороны («часто-редко») означают: «5» — возникают каждый день, «4» — четыре дня в неделю, ... «1» — один раз в неделю, «М» — один раз в месяц, «0» — реже, чем раз в месяц; 2) индексы эталона с правой стороны условно фиксируют то, насколько ситуации (или ощущения чего-то) Вас беспокоят или Вам безразличны. Индексы этого эталона означают: «7» — «очень беспокойно/тревожно», «1» — «абсолютно спокойно/безразлично», «4» — «нечто среднее». Остальные баллы выражают разную меру Вашего состояния. Отметьте те индексы, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

	«	Час	то-р	едк	co»		Утверждения	Γ»	рев'	ожі	ю-с	пок	ойн	0»
			1				<b>2</b>				3			
5	4	3	2	1	M	0	1. С некоторыми членами коллектива мне сложно найти «общий язык»	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	2. С некоторыми членами коллектива у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	3. Мне не хватает внимания, поддержки коллектива, когда я что-то говорю или делаю	7	6	5	4	3	2	1

	1						2				3			
5	4	3	2	1	М	0	4. В коллективе я сталкиваюсь с трудностями в достижении собственных целей	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	5. У меня возникает ощущение, что в настоящее время я занимаюсь не тем, чем хотелось бы	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	6. Я чувствую, что не могу в полной мере проявить свои возможности в работе, которую выполняю	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	7. Иногда непонятны ставящиеся задачи и предъявляемые требования к выполнению работы	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	8. Работа организуется так, что иногда возникают сложности при ее выполнении	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	9. Мне кажется, что руководство недооценивает мои возможности	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	10. Мне хотелось бы ощущать боль- ше внимания к своей работе со стороны руковод- ства	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	11. Временами возникают разногласия с людьми из другого коллектива (отдела, смены или др.)	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	12. Иногда имеет место соперничество с представителями другого коллектива	7	6	5	4	3	2	1

Группа	Дата
- p j	

### Опросник 9

Оцените отображенные в утверждениях ситуации с точки зрения того, как «часто-редко» они возникают в первичном коллективе (отделе, смене...), в котором Вы работаете. Индексы шкалы означают: «5» — возникают каждый день, «4» — четыре дня в неделю, ... «1» — один раз в неделю, «М» — один раз в месяц, «0» — реже, чем раз в месяц. Зачеркивайте те индексы, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного индекса. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения Шкала оценок «часто-редко»									
1	2	3								
1	С некоторыми членами коллектива мне сложно найти «общий язык»	5	4	3	2	1	M	0		
2	С некоторыми членами коллектива у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	5	4	3	2	1	M	0		
3	Мне не хватает внимания, поддержки коллектива, когда я что-то говорю или делаю	5	4	3	2	1	M	0		
4	В коллективе я сталкиваюсь с труд- ностями в достижении собственных целей	5	4	3	2	1	M	0		
5	У меня возникает ощущение, что в настоящее время я занимаюсь не тем, чем хотелось бы	5	4	3	2	1	M	0		
6	Я чувствую, что не могу в полной мере проявить свои возможности в работе, которую выполняю	5	4	3	2	1	M	0		
7	Иногда непонятны ставящиеся задачи и предъявляемые требования к выполнению работы	5	4	3	2	1	M	0		
8	Работа организуется так, что иногда возникают сложности при ее выполнении	5	4	3	2	1	M	0		
9	Мне кажется, что руководство недо- оценивает мои возможности	5	4	3	2	1	M	0		

1	2				3			
10	Мне хотелось бы ощущать больше внимания к своей работе со стороны руководства	5	4	3	2	1	M	0
11	Временами возникают разногласия с людьми из другого коллектива (отдела, смены или др.)	5	4	3	2	1	M	0
12	Иногда имеет место соперничество с представителями другого коллектива	5	4	3	2	1	M	0

#### Методика изучения типов межличностных противоречий в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.ОГруппаДата	
-----------------	--

## Опросник 1

(В Приложении 2.1)

## Опросник 10 (формы A1 / A2)

Прочитайте утверждения и оцените их относительно: 1) Вашей группы — отдела, управления, подразделения... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашей группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью не согласен», «7» — «полностью согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»							Утверждения	«В группе в целом»					e	
			1				2				3			
							вцами возникают проб , противодействие и др							
1	2	3	4	5	6	7	1. Соперничают за карьерное продвижение / Имеют совершенно разные цели и интересы	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Соперничают за материальные блага (бонусы, премии и др.)	1	2	3	4	5	6	7

	1						2				3			
1	2	3	4	5	6	7	3. Соперничают за более благоприятные условия труда (несения службы)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Настойчиво стремятся добиться своего, не учитывая интересы других / Имеют совершенно разные цели и интересы	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Руководитель (командир) им чет- ко не ставит задачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Они вынуждены выполнять поставленные руководителем (командиром) задачи без необходимых на то условий и средств	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Руководство неравномерно распределяет рабочую нагрузку между членами коллектива (подразделения)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Им приходится выполнять противоречивые обязанности и поручения	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Руководство постоянно поощряет одних в ущерб другим	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Руководство игнорирует изъяны в работе одних и подчеркивает их в деятельности других членов коллектива	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Руководство относится более ло- яльно к одним и менее лояль- но – к другим чле- нам группы	1	2	3	4	5	6	7

	1						2				3			
1	2	3	4	5	6	7	12. Отпуск, выходные дни и др. распределяются между сотрудниками несправедливо / Увольнительные дни распределяются между военнослужащими несправедливо	1	2	ร	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	13. Они имеют различное понимание возникающих в коллективе ситуаций	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	14. У них разное мнение о способах выполнения работы / Им не хватает взаимопонимания	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	15. Они имеют разное мнение о способах решения возникающих в коллективе проблем	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	16. У них противо- положные представ- ления о том, как надо действовать в конкретной ситу- ации	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	17. Стремятся само- утвердиться за счет других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	18. Проявляют нетерпимость друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	19. Раздражительны, легко выходят из себя	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	20. Не могут спо- койно слушать, ког- да им возражают	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	21. Не придерживаются принятых правил поведения	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3						
1	2	3	4	5	6	7	22. Живут и действуют только по своим правилам и понятиям	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	23. Имеют разные ценности и пред- ставления о жизни	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	24. Ведут себя так, как считают нуж- ным	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	25. Недоброжела- тельно относятся к представителям других националь- ностей (землячеств)	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	26. Считают свой народ лучше, чем остальные	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	27. Предпочитают дружить только с людьми своей национальности (или земляками)	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	28. Представители разных национальностей (землячеств) соперничают между собой	1	2	3	4	5	6	7			

Группа	Дата
I DVIIIIa	Дата

#### Опросник 10 (формы A1 / A2)

Прочитайте утверждения и оцените их относительно Вашей группы (отдела, управления, подразделения...). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью не согласен», «7» — «полностью согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки									
1	2				3						
	Между сослуживцами возникают проб (ссоры, упреки, противодействие и др										
1	Соперничают за карьерное продвижение / Имеют совершенно разные цели и интересы	1	2	3	4	5	6	7			
2	Соперничают за материальные блага (бонусы, премии и др.)	1	2	3	4	5	6	7			
3	Соперничают за более благоприятные условия труда (несения службы)	1	2	3	4	5	6	7			
4	Настойчиво стремятся добиться своего, не учитывая интересы других / Имеют совершенно разные цели и интересы	1	2	3	4	5	6	7			
5	Руководитель (командир) им четко не ставит задачи	1	2	3	4	5	6	7			
6	Они вынуждены выполнять поставленные руководителем (командиром) задачи без необходимых на то условий и средств	1	2	3	4	5	6	7			
7	Руководство неравномерно распределяет рабочую нагрузку между членами коллектива (подразделения)	1	2	3	4	5	6	7			
8	Им приходится выполнять противоречивые обязанности и поручения	1	2	3	4	5	6	7			
9	Руководство постоянно поощряет одних в ущерб другим	1	2	3	4	5	6	7			
10	Руководство игнорирует изъяны в работе одних и подчеркивает их в деятельности других членов коллектива	1	2	3	4	5	6	7			
11	Руководство относится более лояльно к одним и менее лояльно – к другим членам группы	1	2	3	4	5	6	7			
12	Отпуск, выходные дни и др. распределяются между сотрудниками несправедливо / Увольнительные дни распределяются между военнослужащими несправедливо	1	2	3	4	5	6	7			
13	Они имеют различное понимание возникающих в коллективе ситуаций	1	2	3	4	5	6	7			

1	2	3						
14	У них разное мнение о способах вы- полнения работы / Им не хватает вза- имопонимания	1	2	3	4	5	6	7
15	Они имеют разное мнение о способах решения возникающих в коллективе проблем	1	2	3	4	5	6	7
16	У них противоположные представления о том, как надо действовать в конкретной ситуации	1	2	3	4	5	6	7
17	Стремятся самоутвердиться за счет других	1	2	3	4	5	6	7
18	Проявляют нетерпимость друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
19	Раздражительны, легко выходят из себя	1	2	3	4	5	6	7
20	Не могут спокойно слушать, когда им возражают	1	2	3	4	5	6	7
21	Не придерживаются принятых правил поведения	1	2	3	4	5	6	7
22	Живут и действуют только по своим правилам и понятиям	1	2	3	4	5	6	7
23	Имеют разные ценности и представления о жизни	1	2	3	4	5	6	7
24	Ведут себя так, как считают нужным	1	2	3	4	5	6	7
25	Недоброжелательно относятся к представителям других национальностей (землячеств)	1	2	3	4	5	6	7
26	Считают свой народ лучше, чем остальные	1	2	3	4	5	6	7
27	Предпочитают дружить только с людьми своей национальности (или земляками)	1	2	3	4	5	6	7
28	Представители разных национальностей (землячеств) соперничают между собой	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения типов межличностных конфликтов в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

## **Опросник 1.1** (В Приложении 2.1)

#### Опросник 11 (формы A1 / A2)

Прочитайте утверждения и оцените их относительно: 1) Вашей группы — отдела, управления, подразделения... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашей группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью не согласен», «7» — «полностью согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»					еснь		Утверждения	«В группе в целом»					<b>*</b>	
			_1_				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Решение поставленных руководителем (командиром) задач часто приводит к спорам и скандалам среди коллег (сослуживцев)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Совместно вы- полняя свои обя- занности, коллеги (сослуживцы) часто упрекают и крити- куют друг друга	1	2	3	4	5	6	7

1							2		3					
1	2	3	4	5	6	7	3. В процессе организации рабочего времени и пространства, распределения обязанностей и др. коллеги часто оскорбляют друг друга / В ходе принятия совместных решений у сослуживцев часто проявляются раздражительность и вспышки гнева	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Обсуждение способов решения поставленных руководителем (командиром) задач зачастую сопровождается открытым противоборством среди коллег (сослуживцев)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Коллеги (сослуживцы) часто резко высказываются относительно личности друг друга	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. В личных от- ношениях между коллегами (сослу- живцами) часто воз- никают стычки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Во время неформального общения между коллегами часто возникают ссоры / Поступки тех или иных членов группы часто вызывают раздражение и нападки со стороны сослуживцев	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	8. Коллеги отно- сятся друг к другу недружелюбно / Сослуживцы час- то угрожают, если другие мешают им в достижении личных целей, не связанных с несением службы	1	2	3	4	5	6	7

ГруппаДата
------------

#### Опросник 11 (формы A1 / A2)

Прочитайте утверждения и оцените их относительно Вашей группы (отдела, управления, подразделения...). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью не согласен», «7» — «полностью согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки							
1	2	3							
1	Решение поставленных руководителем (командиром) задач часто приводит к спорам и скандалам среди коллег (сослуживцев)	1	2	3	4	5	6	7	
2	Совместно выполняя свои обязанности, коллеги (сослуживцы) часто упрекают и критикуют друг друга	1	2	3	4	5	6	7	
3	В процессе организации рабочего времени и пространства, распределения обязанностей и др. коллеги часто оскорбляют друг друга / В ходе принятия совместных решений у сослуживцев часто проявляются раздражительность и вспышки гнева	1	2	3	4	5	6	7	

1	2				3			
4	Обсуждение способов решения поставленных руководителем (командиром) задач зачастую сопровождается открытым противоборством среди коллег (сослуживцев)	1	2	3	4	5	6	7
5	Коллеги (сослуживцы) часто резко высказываются относительно личности друг друга	1	2	3	4	5	6	7
6	В личных отношениях между коллегами (сослуживцами) часто возникают стычки	1	2	3	4	5	6	7
7	Во время неформального общения между коллегами часто возникают ссоры / Поступки тех или иных членов группы часто вызывают раздражение и нападки со стороны сослуживцев	1	2	3	4	5	6	7
8	Коллеги относятся друг к другу недружелюбно / Сослуживцы часто угрожают, если другие мешают им в достижении личных целей, не связанных с несением службы	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

#### Опросник 1

(В Приложении 2.1)

### Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашего коллектива в целом — отдела, смены, подразделения... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашем коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

по	одде		ива	ют	кем еснь »		Утверждения		«В группе в целом»							
			1				<b>2</b>				3					
1	2	3	4	5	6	7	1. Я избегаю откро- венных разговоров	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	2. Я не могу положиться на мнение других по спорным вопросам	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	3. Временами я сомневаюсь, что другие сделают работу так, как надо	1	2	3	4	5	6	7		

			1				2	3						
1	2	3	4	5	6	7	4. Предпочитаю до конца не делиться своими планами или проблемами	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это настораживает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Многие недопонимают суть проблем, возникающих при выполнении работы	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. У меня возника- ют сомнения отно- сительно искренно- сти мыслей и намерений других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не доверяю информации, которая расходится с моими представлениями	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не могу полностью положиться на других, когда приходится совместно выполнять сложную работу	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Мои слова и поступки могут быть использованы против меня	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. При обсуждении важных вопросов предпочитаю придерживаться своего мнения	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Для большей уверенности в успе- хе совместной рабо- ты стараюсь конт- ролировать других	1	2	3	4	5	6	7

Группа Дата
-------------

#### Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно коллектива (отдела, смены...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки						
1	Я избегаю откровенных разговоров	1	2	3	4	5	6	7
2	Я не могу положиться на мнение других по спорным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
3	Временами я сомневаюсь, что другие сделают работу так, как надо	1	2	3	4	5	6	7
4	Предпочитаю до конца не делиться своими планами или проблемами	1	2	3	4	5	6	7
5	Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это настораживает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7
6	Многие недопонимают суть проблем, возникающих при выполнении работы	1	2	3	4	5	6	7
7	У меня возникают сомнения относительно искренности мыслей и намерений других	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не доверяю информации, которая расходится с моими представлениями	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не могу полностью положиться на других, когда приходится совместно выполнять сложную работу	1	2	3	4	5	6	7
10	Мои слова и поступки могут быть использованы против меня	1	2	3	4	5	6	7
11	При обсуждении важных вопросов предпочитаю придерживаться своего мнения	1	2	3	4	5	6	7
12	Для большей уверенности в успехе совместной работы стараюсь контролировать других	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

## **Опросник 1** (В Приложении 2.1)

#### Опросник 13

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) коллектива в целом — отдела, смены... (с правой стороны утверждений); 2) общности тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашем коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

«Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения»					еснь		Утверждения		«Гр	упп	ав	цел	ом»	
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Не может в полной мере отстаивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. В сложных ситуа- циях часто проявля- ет нерешительность и непоследователь- ность	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Не сможет быстро выработать единого взгляда относительно возникающих в работе проблем	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	4. Не стремится представлять «сво-их» перед «чужими» с лучшей стороны	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Не может отстаивать своего мнения перед руководством	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Не умеет быстро организоваться в случаях неудачного выполнения поставленных задач	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Не сможет защитить каждого своего члена, если возникнет угроза со стороны «чужих»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Затрудняется вырабатывать единую позицию по важным и сложным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Не готова проявлять самостоятельность в неопределенных условиях деятельности	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Не всегда сможет поддержать своих членов в трудных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Не может быстро и всесторонне оценивать меняю- щуюся обстановку	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Медленно будет перестраиваться в новых условиях работы	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
--------	------

#### Опросник 13

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно коллектива (отдела, смены...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Ш	кал	a o	цен	ки	
1	2	3						
1	Группа не может в полной мере отста- ивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7
2	В сложных ситуациях группа часто проявляет нерешительность и непоследовательность	1	2	3	4	5	6	7
3	Группа не сможет быстро выработать единого взгляда относительно возникающих в работе проблем	1	2	3	4	5	6	7
4	Группа не стремится представлять «своих» перед «чужими» с лучшей стороны	1	2	3	4	5	6	7
5	Группа не может отстаивать свое мнение перед руководством	1	2	3	4	5	6	7
6	Группа не умеет быстро организоваться в случаях неудачного выполнения поставленных задач	1	2	3	4	5	6	7
7	Группа не сможет защитить каждого своего члена, если возникнет угроза со стороны «чужих»	1	2	3	4	5	6	7
8	Группа затрудняется вырабатывать единую позицию по важным и сложным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
9	Группа не готова проявлять самостоятельность в неопределенных условиях деятельности	1	2	3	4	5	6	7

1	2				3			
10	Группа не всегда сможет поддержать своих членов в трудных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
11	Группа не может быстро и всесторонне оценивать меняющуюся обстановку	1	2	3	4	5	6	7
12	Группа медленно будет перестраивать- ся в новых условиях работы	1	2	3	4	5	6	7

## Методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

## Опросник 1

(В Приложении 2.1)

#### Опросник 14

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) коллектива в целом — отдела, смены... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашем коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

п	«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»			еснь		Утверждения	«В группе в целом»							
	1						2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто я думаю не так, как другие	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Я стараюсь делать так, как считаю нужным, и не подстраиваюсь под чье-то мнение	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. У меня мало общего (в интересах, взглядах на жизнь) с другими	1	2	3	4	5	6	7

			1				2	3						
1	2	3	4	5	6	7	5. Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. У других я не вижу таких ка- честв, которые хо- тел бы иметь	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Мое поведение заметно отличается от поведения других	1	2	3	4	5	6	7

### Опросник 14

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно коллектива (отдела, смены,...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Ш	кал	a o	цен	ки	
1	Часто я думаю не так, как другие	1	2	3	4	5	6	7
2	Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
3	Я стараюсь делать так, как считаю нужным, и не подстраиваюсь под чьето мнение	1	2	3	4	5	6	7
4	У меня мало общего (в интересах, взглядах на жизнь) с другими	1	2	3	4	5	6	7
5	Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	1	2	3	4	5	6	7
6	Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	1	2	3	4	5	6	7
7	Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7
10	У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь	1	2	3	4	5	6	7
11	Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	1	2	3	4	5	6	7
12	Мое поведение заметно отличается от поведения других	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата	_
-------	--------	------	---

## Опросник 1

(В Приложении 2.1)

#### Опросник 15

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашего коллектива — отдела, смены... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашем коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»							Утверждения	«В группе в целом»						
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Я не ощущаю себя частью целого	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Меня не волнуют общие успехи или неудачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Часто я поступаю по-своему и не при- слушиваюсь к обще- му мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Меня не устра- ивают некоторые принятые правила поведения и отно- шений	1	2	3	4	5	6	7

			1				2	3						
1	2	3	4	5	6	7	5. Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Я не восприни- маю общие успехи или неудачи как свои личные	1	2	3	4	5	6	7
1	2	ვ	4	5	6	7	8. Часто мне безраз- лично, что происхо- дит в группе	1	2	ಌ	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Часто мои интересы заметно отличаются от интересов большинства	1	2	အ	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Временами мне хочется не прихо- дить в группу или сменить круг обще- ния	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата

### Опросник 15

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного коллектива (отдела, смены...), в котором Вы работаете. Оценка производится по семибалльной шкале, cde(x) = cde(x) означает «полностью согласен», cde(x) = cde(x) означает согласен», cde(x) = cde(x) означает выражают

разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	тверждения Шкала оценки									
1	Я не ощущаю себя частью целого	1	2	3	4	5	6	7			
2	Меня не волнуют общие успехи или неудачи	1	2	3	4	5	6	7			
3	Часто я поступаю по-своему и не прислушиваюсь к общему мнению	1	2	3	4	5	6	7			
4	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношений	1	2	3	4	5	6	7			
5	Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7			
6	Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	1	2	3	4	5	6	7			
7	Я не воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные	1	2	3	4	5	6	7			
8	Часто мне безразлично, что происходит в коллективе	1	2	3	4	5	6	7			
9	Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	1	2	ಌ	4	5	6	7			
10	Часто мои интересы заметно отлича- ются от интересов большинства	1	2	3	4	5	6	7			
11	Временами мне хочется не приходить в коллектив или сменить круг общения	1	2	3	4	5	6	7			
12	Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	1	2	3	4	5	6	7			

# Методика изучения социометрических статусов в группе и подгруппе

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 16.1	
Выберите из Ваш	іего коллектива (отдела,	смены) тех людей,
-	держиваете наиболее тесі	
	ей необязательно должно	
личеству граф.)	• •	
1	4	
2		
3	6	
	Опросник 16.2	
Выберите из Ван	иего коллектива (отдела,	смены) тех люлей.
-	важным вопросам Вам	
_	таких людей необязатель	_
твовать количеству		лю долино соответс
1		
2 3		
ວ		
	Опросник 16.3	
1. Выберите из Е	Вашего коллектива (отде:	ла, смены) тех лю-
	и можете быть очень отк	
	ей необязательно должно	
личеству граф.)	•	
1	4	
2	 5	
3	6	
2. Выберите из	Вашего коллектива (от	гдела, смены) тех
	инения которых, как пр	
	оличество таких людей не	
соответствовать кол		
1	4	
$\overset{ extstyle -}{2}$	 5	
	6	

9 Disposimo da Posicono	коллектива (отдела, смены) тех лю
-	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *
	умывая, можете положиться при вы
	ной работы. (Количество таких людей
	ветствовать количеству граф.)
1	4
2	5
3	6
Oi	просник 16.4
1. Выберите из Вашего	коллектива (отдела, смены) тех лю
дей, на которых Вы хотите	е быть похожими (или похожи) по ин
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	актеру. (Количество таких людей не
	тствовать количеству граф.)
1	4
2	5
3	
	коллектива (отдела, смены) тех лю
	радоваться и переживать как за себя
	необязательно должно соответствовати
количеству граф.)	4
1	4
2	5
3	
3. Выберите из Вашего	коллектива (отдела, смены) тех лю
	тся наибольшее сходство в поведении
· ·	необязательно должно соответствовати
количеству граф.)	
1	4
2	<u> </u>
3	
υ	

## Методика изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе

Ф.И.О	Группа,	Цата
	Опросник 17.1	
	и опросная сетка	
Выберите из Ваш	его коллектива (отдела, сме	ны) тех людей
-	ерживаете наиболее тесные	,
	ей необязательно должно сос	
личеству граф.)		
Фамилия 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 2	4 25 26 27 28 29 30 31 32 33	3 3 4 3 5 3 6
Фамилия 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 2	4 25 26 27 28 29 30 31 32 33	34 35 36
Фамилия 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 2	4 25 26 27 28 29 30 31 32 33	3 34 35 36
Фамилия И.О		
$1\ 2\ 3\ 4\ 5\ 6\ 7\ 8\ 9$	10 11 12 13 14 15 16 17 18	
	$4\ 25\ 26\ 27\ 28\ 29\ 30\ 31\ 32\ 33$	34 35 36
Фамилия 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 2	4 25 26 27 28 29 30 31 32 33	34 35 36
	Опросник 17.2	
	и опросная сетка	
	его коллектива (отдела, смет	
с которыми Вы не г	оддерживаете тесных отнош	іений. (Количес
тво таких людей нес	бязательно должно соответс	твовать количес
тву граф.)		
Фамилия И.О		
	10 11 12 13 14 15 16 17 18	
19 20 21 22 23 2	4 25 26 27 28 29 30 31 32 33	34 35 36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

#### Опросник 17.3

Вам необходимо описать каждого выбранного Вами члена коллектива с помощью утверждений-качеств. Если те или иные утверждения соответствуют особенностям конкретного человека, то отметьте их номера. Если же какие-то качества не соответствуют, то оставьте их номера неотмеченными. По каждому выбранному Вами члену группы Вы можете указать от 3 до 14 утверждений.

- 1. Умеет настоять на своем
- 2. Дает дельные советы
- 3. Способен (-на) убеждать других
- 4. Часто критикует других
- 5. Не может спокойно слушать, когда ему (-ей) возражают
- 6. Может быть несдержанным (-ой) в общении
- 7. Склонен (-на) давать всестороннюю оценку ситуации и состоянию дел в коллективе
- 8. Умеет принимать правильные решения в интересах коллектива
- 9. Берет на себя инициативу при решении важных дел в коллективе
  - 10. Не уверен (-а) в своих силах, проявляет нерешительность
  - 11. Скромный (-ая), легко смущается
- 12. При решении различных вопросов часто прибегает к помощи других
  - 13. Справедливо относится к людям
  - 14. Вежлив (-а) в обхождении
  - 15. Стремится ужиться с людьми
  - 16. Озабочен (-а) личными проблемами и интересами
  - 17. Часто говорит и действует невпопад
  - 18. При оценке сложной ситуации увлекается одной из сторон

проблемы, не замечая других сторон

- 19. Деловитый (-ая), инициативный (-ая), напористый (-ая)
- 20. Независимый (-ая), самостоятельный (-ая) в суждениях и поступках
  - 21. Стремится контролировать события в коллективе
  - 22. Часто разговаривает на повышенных тонах
  - 23. Проявляет своенравность, необоснованное упрямство
  - 24. Прямолинейный (-ая), резок (-ка) в обхождении
- 25. Много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу коллективу
- 26. Стремится предотвращать конфликтные ситуации в коллективе
- 27. Способен (-на) убедительно излагать свои мысли по поводу проблем коллектива
  - 28. Готов (-а) легко признать свою неправоту
  - 29. Не умеет отстаивать свое мнение, решение
  - 30. Уступчивый (-ая), покладистый (-ая)
  - 31. Тактичный (-ая), доброжелательный (-ая)
  - 32. Дает возможность людям высказать свое мнение
  - 33. Проявляет снисхождение к недостаткам других
  - 34. Не способен (-на) жертвовать своими интересами
- 35. В сложной внутриколлективной ситуации занимает выжидательную позицию, не принимая решения
- 36. При обсуждении важных проблем любит пошутить, перевести серьезные вопросы в шутку

#### Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

#### Опросник 1

(В Приложении 2.1)

#### Опросник 18

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашего первичного коллектива в целом — отдела, смены... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в Вашем первичном коллективе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/ несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»							Утверждения	«В группе в целом»					»	
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Мне не хватает доверительных и теплых отношений	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Нередко я испытываю трудности в общении	1	2	3	4	5	6	7

1							2	3						
1	2	3	4	5	6	7	4. Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Меня не устра- ивают некоторые принятые правила поведения и отно- шения	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Другие часто не прислушиваются к моему мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими	1	2	က	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. У меня мало общих интересов с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10.Я не ощущаю поддержки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	13. У меня часто возникает чувство одиночества	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	14. Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	1	2	3	4	5	6	7

Группа Дата
-------------

#### Опросник 18

Прочитайте утверждения и оцените то, как Вы ощущаете себя в Вашем первичном трудовом коллективе (отделе, смене...). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Ш	[кал	a o	цен	Шкала оценок								
1	Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7							
2	Мне не хватает доверительных и теплых отношений	1	2	3	4	5	6	7							
3	Нередко я испытываю трудности в общении	1	2	3	4	5	6	7							
4	Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	1	2	3	4	5	6	7							
5	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения	1	2	3	4	5	6	7							
6	Другие часто не прислушиваются к моему мнению	1	2	3	4	5	6	7							
7	Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	1	2	3	4	5	6	7							
8	Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими	1	2	3	4	5	6	7							
9	У меня мало общих интересов с другими	1	2	3	4	5	6	7							
10	Я не ощущаю поддержки	1	2	3	4	5	6	7							
11	Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7							
12	Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере	1	2	3	4	5	6	7							
13	У меня часто возникает чувство одиночества	1	2	3	4	5	6	7							
14	Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	1	2	3	4	5	6	7							

### СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ МЕТОДИК ДЛЯ УЧЕБНЫХ ГРУПП (ФОРМА «Б»)

Приложение 3.1

## Критерий для выявления в группе неформальных и не включенных в них членов

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
Выберите из Вашей	й учебной группы тех	людей, с которыми
<del>-</del>	иболее тесные отношен	
ких людей необязате.	льно должно соответс	твовать количеству
граф.)		v
1	4	
2	5	
3	6	

#### Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

## **Опросник 1** (В Приложении 3.1)

### Опросник 2

Причины, по которым люди поддерживают отношения друг с другом, могут быть различными: увлечения, отдых, давнее знакомство и т.д. Выберите причины, объединяющие Вас: 1) с большинством членов Вашей учебной группы (с правой стороны утверждений); 2) с теми, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Зачеркивайте номера тех пунктов, которые соответствуют Вашему мнению. Выбрать можно от одного до одиннадцати пунктов.

«С кем под- держиваю тесные от- ношения» № п/п	Утверждения	«В груп- пе в це- лом» № п/п
1	2	3
1	Отдых (вечеринка, дискотека, кафе и т. д.)	1
2	Личные, семейные проблемы	2
3	Поддержка друг друга	3
4	Учеба	4
5	Личная симпатия	5
6	Непонимание окружающих или «одиночество»	6
7	Противодействие «недругам» в группе	7
8	Поиск денежных средств	8
9	Спорт, здоровье	9
10	Музыка	10
11	Компьютеры	11

1	2	3
12	Книги	12
13	Интерес к противоположному полу	13
14	Автомобили	14
15	Курение, спиртные напитки	15
16	Парапсихология, магия, оккультизм	16
17	Национальная принадлежность	17
18	Общие знакомые	18
19	Домашние животные	19
20	Давнее знакомство	20
21	Будущая учеба или профессия	21
22	Кино или видеофильмы	22
23	Соседство	23
24	Материальный достаток или положение родителей	24
25	Обсуждение знакомых, прошедших событий	25
26	Модные вещи	26
27	Поиск смысла жизни	27
28	Раскованный стиль жизни	28
29	Шутки над другими	29
30	Коллекционирование	30
31	Знакомство родителей	31
32	Религия	32
33	Политика	33

T.	π
Группа	Дата

### Опросник 2

Причины, по которым люди поддерживают отношения друг с другом, могут быть различными: увлечения, отдых, давнее знакомство и т.д. Выберите причины, объединяющие Вас с членами учебной группы, и отметьте их номера. Зачеркивайте номера тех пунктов, которые соответствуют Вашему мнению. Выбрать можно от одного до одиннадцати пунктов.

- 1. Отдых (вечеринка, дискотека, кафе и т. д.)
- 2. Личные проблемы
- 3. Поддержка друг друга

- 4. Учеба
- 5. Личная симпатия
- 6. Непонимание окружающих или «одиночество»
- 7. Противодействие «недругам» в группе
- 8. Поиск денежных средств
- 9. Спорт, здоровье
- 10. Музыка
- 11. Компьютеры
- 12. Книги
- 13. Интерес к противоположному полу
- 14. Автомобили
- 15. Курение, спиртные напитки
- 16. Парапсихология, магия, оккультизм
- 17. Национальная принадлежность
- 18. Общие знакомые
- 19. Домашние животные
- 20. Давнее знакомство
- 21. Будущая учеба или профессия
- 22. Кино или видеофильмы
- 23. Соседство
- 24. Материальный достаток или положение родителей
- 25. Обсуждение знакомых и прошедших событий
- 26. Модные вещи
- 27. Поиск смысла жизни
- 28. Раскованный образ жизни
- 29. Шутки над другими
- 30. Коллекционирование
- 31. Знакомство родителей
- 32. Религия
- 33. Политика

# Методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппе

### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О Группа Дата	Ф.И.О		Дата	
-------------------	-------	--	------	--

### Опросник 1

(В Приложении 3.1)

### Опросник 3

Прочитайте приведенные ниже пословицы и поговорки, касающиеся выполнения дела, работы, учебы. (Пословицы и поговорки — изречения, отражающие национальную культуру и жизненный опыт народа.) В какой степени, на Ваш взгляд, члены Вашей учебной группы придерживаются этих пословиц/поговорок. Оцените их относительно: 1) группы в целом (с правой стороны пословиц); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны пословиц). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью придерживаются», «7» — «никогда не придерживаются», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру следования этим пословицам/поговоркам. Не оставляйте задания без ответов.

«Те, с кем поддерживаю тесные отношения»			_		Пословицы/пого- ворки	«Группа в целом»								
1	2	3	4	5	6	7	«Тише едешь, даль- ше будешь»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Всему свое время»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Не гони лошадей»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Всех дел не переделаешь»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	«Много работать, можно грыжу зара- ботать»	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
- p j	

### Опросник 3

Прочитайте приведенные ниже пословицы и поговорки, касающиеся выполнения дела, работы, учебы. (Пословицы и поговорки — изречения, отражающие национальную культуру и жизненный опыт народа.) В какой степени, на Ваш взгляд, члены Вашей учебной группы придерживаются этих пословиц/поговорок. Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью придерживаются», «7» — «никогда не придерживаются», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру следования этим пословицам/поговоркам. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> п/п	Пословицы/поговорки	Шкала оценки						
1	«Тише едешь, дальше будешь»	1	2	3	4	5	6	7
2	«Всему свое время»	1	2	3	4	5	6	7
3	«Не гони лошадей»	1	2	3	4	5	6	7
4	«Всех дел не переделаешь»	1	2	3	4	5	6	7
5	«Много работать, можно грыжу заработать»	1	2	3	4	5	6	7

### Методика изучения нормы открытости группы и подгруппы

### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

### **Опросник 1** (В Приложении 3.1)

#### Опросник 4

Прочитайте каждое из приведенных утверждений. Как отнесутся к новому человеку (новому члену), пришедшему в Вашу учебную группу: 1) большинство членов группы (с правой стороны утверждений); 2) те, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений)? Если какие-то утверждения верны, то отметьте их номера. Выбрать можно от 3 до 12 пунктов.

«Те, с кем поддерживаю тесные отно- шения» № п/п	Утверждения	«Группа в целом» № п/п
1	2	3
1	Отнесутся к нему без особого интереса	1
2	Будут ему помогать	2
3	Отнесутся к нему настороженно и неприветливо	3
4	Будут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится в группе	4
5	Будут его испытывать, создавая ему трудности	5
6	Будут избегать общения с ним	6
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией	7
8	Смогут поделиться своими знаниями, своим опытом	8

1	2	3
9	Будут перекладывать на него ответственность за свои неудачи	9
10	Будут прислушиваться к его мнению	10
11	Считают, что у него меньше прав, чем у остальных	11
12	Будут опекать его в трудных ситуациях	12
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным членам группы	13
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением	14
15	Будут давать ему дельные сове- ты, когда есть повод	15
16	Будут над ним «прикалывать- ся»	16
17	Будут критиковать его по вся- кому поводу	17
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе	18
19	Не будут обращать на него вни- мания	19
20	В своих целях будут давать ему разные поручения	20
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в учебу и группу	21
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается	22
23	Будут поддерживать его в случае неудач	23
24	Не будут прислушиваться к его мнению	24

Группа	Дата
--------	------

### Опросник 4

Прочитайте каждое из приведенных утверждений. Как отнесется большинство Вашей учебной группы к новому человеку, пришедшему в группу (новому члену группы)? Если какие-то утверждения верны, то зачеркните их номера. Выбрать можно от 3 до 12 пунктов.

Nº	Утверждения					
$\frac{\pi/\pi}{1}$	Отнесутся к нему без особого интереса					
$\frac{1}{2}$						
	Будут ему помогать					
3	Отнесутся к нему настороженно и неприветливо					
4	Вудут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится в группе					
5	Будут его испытывать, создавая ему трудности					
6	Будут избегать общения с ним					
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией					
8	Смогут поделиться своими знаниями, своим опытом					
9	Будут перекладывать на него ответственность за свои неудачи					
10	Будут прислушиваться к его мнению					
11	Считают, что у него меньше прав, чем у остальных					
12	Будут опекать его в трудных ситуациях					
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным членам группы					
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением					
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод					
16	Будут над ним «прикалываться»					
17	Будут критиковать его по всякому поводу					
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе					
19	Не будут обращать на него внимания					
20	В своих целях будут давать ему разные поручения					
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в учебу и группу					
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается					
23	Будут поддерживать его в случае неудач					
24	Не будут прислушиваться к его мнению					

# Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	_Группа	Дата

### Опросник 1

(В Приложении 3.1)

### Опросник 5

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в Вашей группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Не оставляйте задания без ответов.

1				_	кива ния		Утверждения	«В группе в целом»								
			1				2	3								
1	2	3	4	5	6	7	1. Члены группы соперничают друг с другом в учебе	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	2. Члены группы безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	3. Члены группы не хотят объединять усилия для решения важных вопросов	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	4. Члены группы не склонны учитывать интересы друг друга	1	2	3	4	5	6	7		

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	5. Членам группы трудно договорить- ся о способах достижения общей цели	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Члены группы предпочитают держаться обособленно, чем сообща	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Члены группы не склонны оказывать поддержку друг другу в учебе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Между членами группы часто возникают взаимные упреки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. У членов группы нет общих интере- сов в учебе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Члены группы бывают неискренними по отношению друг к другу	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата

### Опросник 5

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей учебной группы. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Ш	кал	ıa o	цен	ки	
1	Члены группы соперничают друг с другом в учебе	1	2	3	4	5	6	7
2	Члены группы безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
3	Члены группы не хотят объединять усилия для решения важных вопросов	1	2	3	4	5	6	7
4	Члены группы не склонны учитывать интересы друг друга	1	2	3	4	5	6	7
5	Членам группы трудно договориться о способах достижения общей цели	1	2	3	4	5	6	7
6	Члены группы предпочитают держаться обособленно, чем сообща	1	2	3	4	5	6	7
7	Члены группы не склонны оказывать поддержку друг другу в учебе	1	2	3	4	5	6	7
8	Между членами группы часто возни- кают взаимные упреки	1	2	3	4	5	6	7
9	У членов группы нет общих интере- сов в учебе	1	2	3	4	5	6	7
10	Члены группы бывают неискренними по отношению друг к другу	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

### **Опросник 1** (В Приложении 3.1)

### Опросник 6а

### (для оценки педагогом эффективности группы)

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно группы в целом. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте курсором те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

№	Утверждения			П	Ікал	ıa		
$\Pi/\Pi$	о пверждения			01	цени	си		
1	Группа затрудняется усваивать учебную программу по предмету	1	2	3	4	5	6	7
2	Группа не способна успешно решать задачи, поставленные на учебных занятиях	1	2	3	4	5	6	7
3	Группа не может всесторонне анализировать вопросы на учебных занятиях	1	2	3	4	5	6	7
4	Группа не умеет быстро решать новые задачи на учебных занятиях	1	2	3	4	5	6	7
5	Члены группы не способны проявлять самостоятельность при освоении новых тем	1	2	3	4	5	6	7
6	Группа не может работать в высоком темпе	1	2	3	4	5	6	7

### Опросник 6б

### (для оценки педагогом эффективности подгрупп)

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно каждой неформальной подгруппы. Оценка произво-

дится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7— «полностью не согласен», 4— «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте курсором те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки										
1	Подгруппа затрудняется усваивать учебную программу по предмету	1	2	3	4	5	6	7				
2	Подгруппа не способна успешно решать задачи, поставленные на учебных занятиях	1	2	3	4	5	6	7				
3	Подгруппа не может всесторонне анализировать вопросы на учебных занятиях	1	2	3	4	5	6	7				
4	Подгруппа не умеет быстро решать новые задачи на учебных занятиях	1	2	3	4	5	6	7				
5	Члены подгруппы не способны проявлять самостоятельность при освоении новых тем	1	2	3	4	5	6	7				
6	Подгруппа не может работать в высоком темпе	1	2	3	4	5	6	7				

### Методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

### Опросник 1

(В Приложении 3.1)

### Опросник 7

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в Вашей группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 - «полностью не согласен», 4 - «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

по	одде	рж	те: ива: оше:	ю те	еснь		Утверждения	«В группе в целог					лом	»
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1.Я не испытываю чувство удовлетворенности от того, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Мне хотелось бы, чтобы результаты нашей учебы были лучше, чем сейчас	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Временами я ощущаю себя чу- жим	1	2	3	4	5	6	7

	1						2	3						
1	2	3	4	5	6	7	5.Я не могу про- явить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6.Я не уверен, что приобрету новый и полезный опыт	1	2	3	4	5	6	7

ГруппаДата
------------

### Опросник 7

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей учебной группы. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки									
1	Я не испытываю чувство удовлетво- ренности от того, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7			
2	Мне хотелось бы, чтобы результаты нашей учебы были лучше, чем сейчас	1	2	3	4	5	6	7			
3	Я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7			
4	Временами я ощущаю себя чужим	1	2	3	4	5	6	7			
5	Я не могу проявить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7			
6	Я не уверен, что приобрету новый и полезный опыт	1	2	3	4	5	6	7			

### Методика изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах

### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата
--------	--------	------

### Опросник 1

(В Приложении 3.1)

### Опросник 8

Оцените отображенные в утверждениях ситуации, возникающие в Вашей учебной группе: 1) индексы с левой стороны («часто-редко») означают: «5» — возникают каждый день, «4» — четыре дня в неделю, ... «1» — один раз в неделю, «М» один раз в месяц, «0» — реже, чем раз в месяц; 2) индексы с правой стороны условно фиксируют то, насколько ситуации (или ощущения чего-то) Вас беспокоят или Вам безразличны. Индексы этого эталона означают: «7» — «очень беспокойно/тревожно», «1» — «абсолютно спокойно/безразлично», «4» — «нечто среднее». Остальные баллы выражают разную меру Вашего состояния. Зачеркивайте те индексы, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

	«	Час	сто-	реді	KO»		Утверждения	Γ»	<b>рев</b>	ожі	ю-с	-спокойно»								
			1				<b>2</b>				3									
5	4	3	2	1	M	0	1. С некоторыми членами группы мне сложно найти «общий язык»	7	6	5	4	3	2	1						
5	4	3	2	1	M	0	2. С некоторыми членами группы у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	7	6	5	4	3	2	1						
5	4	3	2	1	М	0	3. Мне не хватает внимания, поддержки группы, когда я что-то говорю или делаю	7	6	5	4	3	2	1						

			1				2				3			
5	4	3	2	1	М	0	4. В группе я стал- киваюсь с трудно- стями в достиже- нии собственных целей	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	5. Учебные занятия не вызывают у меня интереса, так как я хорошо знаю то, что мы изучаем	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	6. Я способен выполнять более сложные задания, чем дают преподаватели	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	7. Иногда мне непонятно, что объясняют и хотят услышать от меня преподаватели во время учебных занятий	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	8. Учебные занятий проводятся так, что у меня возникают сложности при усвоении материала	7	6	5	4	အ	2	1
5	4	3	2	1	M	0	9. Некоторые преподаватели недооценивают мои возможности или относятся ко мне предвзято	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	10. Бывают случаи, когда между мной и некоторыми преподавателями возникает непонимание	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	11. Временами возникают разногласия с учащимися другой группы	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	12. Иногда имеет место соперничество с учащимися другой группы	7	6	5	4	3	2	1

труппа дата дата	Группа	Дата
------------------	--------	------

### Опросник 8

Оцените отображенные в утверждениях ситуации с точки зрения того, как «часто-редко» они возникают в Вашей учебной группе. Индексы шкалы означают: «5» — возникают каждый день, «4» — четыре дня в неделю, ... «1» — один раз в неделю, «М» — один раз в месяц, «0» — реже, чем раз в месяц. Зачеркивайте те индексы, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного индекса. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения			Ікал част				
1	С некоторыми членами группы мне сложно найти «общий язык»	5	4	3	2	1	M	0
2	С некоторыми членами группы у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	5	4	3	2	1	M	0
3	Мне не хватает внимания, поддержки группы, когда я что-то говорю или делаю	5	4	3	2	1	M	0
4	В группе я сталкиваюсь с трудностями в достижении собственных целей	5	4	3	2	1	M	0
5	Учебные занятия не вызывают у меня интереса, так как я хорошо знаю то, что мы изучаем	5	4	3	2	1	M	0
6	Я способен выполнять более сложные задания, чем дают преподаватели	5	4	3	2	1	M	0
7	Иногда мне непонятно, что объясняют и хотят услышать от меня преподаватели во время учебных занятий	5	4	3	2	1	M	0
8	Учебные занятия проводятся так, что у меня возникают сложности при усвоении материала	5	4	3	2	1	M	0
9	Некоторые преподаватели недооценивают мои возможности или относятся ко мне предвзято	5	4	3	2	1	M	0
10	Бывают случаи, когда между мной и некоторыми преподавателями возникает непонимание	5	4	3	2	1	M	0
11	Временами возникают разногласия с учащимися другой группы	5	4	3	2	1	M	0
12	Иногда имеет место соперничество с учащимися другой группы	5	4	3	2	1	M	0

# Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.ОГруппа	Дата
-------------	------

### **Опросник 1** (В Приложении 3.1)

### Опросник 9

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

по	одде		ива	ют			Утверждения	*	Вг	руп	пе в	це	лом	»	
			1				2	3							
1	2	3	4	5	6	7	1. Я избегаю откровенных разговоров	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	2. Я не могу положиться на мнение других по спорным вопросам	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	3. Временами я сомневаюсь, что другие сделают учебные задания так, как надо	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	4. Предпочитаю до конца не делиться своими планами или проблемами	1	2	3	4	5	6	7	

			1				2	3									
1	2	3	4	5	6	7	5. Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это настораживает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	6. Многие недопонимают того, что учат к занятиям	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	7. У меня возника- ют сомнения отно- сительно искренно- сти мыслей и намерений других	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не доверяю информации, которая расходится с моими представлениями	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не могу полностью положиться на других, когда приходится совместно выполнять сложную работу	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	10. Мои слова и поступки могут быть использованы против меня	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	11. При обсуждении важных вопросов предпочитаю придерживаться своего мнения	1	2	3	4	5	6	7			
1	2	3	4	5	6	7	12. Для большей уверенности в успехе совместной работы предпочитаю контролировать других	1	2	3	4	5	6	7			

Группа	Дата
- p j	

### Опросник 9

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей учебной группы. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7— «полностью не согласен», 4— «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/ несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

		1						
№ п/п	Утверждения		Ш	кал	a o	цен	ки	
1	Я избегаю откровенных разговоров	1	2	3	4	5	6	7
2	Я не могу положиться на мнение других по спорным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
3	Временами я сомневаюсь, что другие сделают учебные задания так, как надо	1	2	3	4	5	6	7
4	Предпочитаю до конца не делиться своими планами или проблемами	1	2	3	4	5	6	7
5	Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это настораживает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7
6	Многие недопонимают того, что учат к занятиям	1	2	3	4	5	6	7
7	У меня возникают сомнения относи- тельно искренности мыслей и намере- ний других	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не доверяю информации, которая расходится с моими представлениями	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не могу полностью положиться на других, когда приходится совместно выполнять сложную работу	1	2	3	4	5	6	7
10	Мои слова и поступки могут быть использованы против меня	1	2	3	4	5	6	7
11	При обсуждении важных вопросов предпочитаю придерживаться своего мнения	1	2	3	4	5	6	7
12	Для большей уверенности в успехе совместной работы предпочитаю контролировать других	1	2	3	4	5	6	7

### Методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппе

### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

### Опросник 1

(В Приложении 3.1)

### Опросник 10

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) общности тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

1	Эбщ эдде	рж		ют	еснь		Утверждения		«Гр	упп	ав	цел	ом»			
			1				2 3									
1	2	3	4	5	6	7	1. Не может в полной мере отстаивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	2. В сложных ситуациях часто проявляет нерешительность и непоследовательность	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	3. Не сможет быстро выработать единого взгляда относительно возникающих в учебе проблем	1	2	3	4	5	6	7		

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	4. Не стремится представлять «сво-их» перед «чужи-ми» с лучшей сто-роны	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Не может отстаивать своего мнения перед преподавателями	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Не умеет быстро организоваться и действовать как одно целое	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Не сможет защитить каждого своего члена, если возникнет угроза со стороны «чужих»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Затрудняется вырабатывать единую позицию по важным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Не способна про- являть самостоя- тельность	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Не всегда сможет оказать под- держку в трудных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Не может быстро и всесторонне оценивать новые ситуации	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Медленно будет перестраиваться в новых условиях учебы	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
- p j	

### Опросник 10

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей учебной группы в целом. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7— «полностью не согласен», 4— «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Ш	кал	a o	цен	ки	
1	Группа не может в полной мере отста- ивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7
2	В сложных ситуациях группа часто проявляет нерешительность и непоследовательность	1	2	3	4	5	6	7
3	Группа не сможет быстро выработать единого взгляда относительно возни- кающих в работе проблем	1	2	3	4	5	6	7
4	Группа не стремится представлять «своих» перед «чужими» с лучшей стороны	1	2	3	4	5	6	7
5	Группа не может отстаивать своего мнения перед преподавателями	1	2	3	4	5	6	7
6	Группа не умеет быстро организовать- ся и действовать как одно целое	1	2	3	4	5	6	7
7	Группа не сможет защитить каждого своего члена, если возникнет угроза со стороны «чужих»	1	2	3	4	5	6	7
8	Группа затрудняется вырабатывать единую позицию по важным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
9	Группа не готова проявлять самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7
10	Группа не всегда сможет оказать под- держку в трудных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
11	Группа не может быстро и всесторонне оценивать новые ситуации	1	2	3	4	5	6	7
12	Группа медленно будет перестраиваться в новых условиях учебы	1	2	3	4	5	6	7

### Методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

### **Опросник 1** (В Приложении 3.1)

#### Опросник 11

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

1	«С кем поддерживаю тесные отношения в группе»						Утверждения	*	«В группе в целом»				: <b>»</b>	
	1					2				3				
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто я думаю не так, как другие	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чье-то мнение	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. У меня мало общего (в интересах, взглядах на жизнь) с другими	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	5. Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. У других я не вижу таких ка- честв, которые хо- тел бы иметь	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Мое поведение заметно отличается от поведения других	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
10	

### Опросник 11

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей учебной группы в целом. Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен»,

«7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> п/п	Утверждения		Ш	кал	a o	цен	ки	
1	Часто я думаю не так, как другие	1	2	3	4	5	6	7
2	Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
3	Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чьето мнение	4	5	6	7			
4	Меня мало что связывает с другими членами группы	1	2	3	4	5	6	7
5	Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	1	2	3	4	5	6	7
6	Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	1	2	3	4	5	6	7
7	Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7
10	У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь	1	2	3	4	5	6	7
11	Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	1	2	3	4	5	6	7
12	Мое поведение заметно отличается от поведения других	1	2	3	4	5	6	7

### Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппе

### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

### Опросник 1

(В Приложении 3.1)

### Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

по	«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения		«В группе в целом»					
			1				2		3					
1	2	3	4	5	6	7	1. Я не ощущаю себя частью целого	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Меня не волнуют общие успехи или неудачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Часто я посту- паю по-своему и не прислушиваюсь к общему мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Меня не устра- ивают некоторые принятые правила поведения и отно- шений	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	5. Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Я не восприни- маю общие успехи или неудачи как свои личные	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Часто мне безраз- лично, что происхо- дит в группе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Часто мои интересы заметно отличаются от интересов большинства	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Временами мне хочется не прихо- дить в группу или сменить круг обще- ния	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Лата
i pyiiia	дата

### Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей учебной группы. Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки								
1	Я не ощущаю себя частью целого	1	2	3	4	5	6	7		
2	Меня не волнуют общие успехи или неудачи	1	2	3	4	5	6	7		
3	Часто я поступаю по-своему и не прислушиваюсь к общему мнению	1	2	3	4	5	6	7		
4	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношений	1	2	3	4	5	6	7		
5	Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7		
6	Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	1	2	3	4	5	6	7		
7	Я не воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные	1	2	3	4	5	6	7		
8	Часто мне безразлично, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7		
9	Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	1	2	3	4	5	6	7		
10	Часто мои интересы заметно отлича- ются от интересов большинства	1	2	3	4	5	6	7		
11	Временами мне хочется не приходить в группу или сменить круг общения	1	2	3	4	5	6	7		
12	Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	1	2	3	4	5	6	7		

# Методика изучения социометрических статусов в группе и подгруппе

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 13.1	
Выберите из Вашей гр	_	которыми Вы полле-
рживаете наиболее теснь		
необязательно должно со	•	
1	4	J P T
2		
3		
	Опросник 13.2	
Выберите из Вашей п	группы тех людей	, мнение которых по
важным вопросам Вам	было бы интересн	о знать. (Количество
таких людей необязател	ьно должно соотве	тствовать количеству
граф.)		
1	4	
2	5	
3	6	
	Опросник 13.3	
1. Выберите из Вашей	і группы тех людеі	й, с которыми Вы мо-
жете быть очень откров	енным (-ой). (Кол	ичество таких людей
необязательно должно со	ответствовать коли	ичеству граф.)
1	4	
2	5	
3	6	
2. Выберите из Вашей	й группы тех люде	ей, взгляды и мнения
которых, как правило, н	е вызывают у Вас	сомнений. (Количест-
во таких людей необязат	гельно должно соот	гветствовать количес-
тву граф.)		
1	4	
2	5	
3	6	

3. Выберите из Вашей гру	ппы тех людей, на кого Вы, не раз-										
думывая, можете положиться при выполнении важной совме											
тной работы. (Количество таких людей необязательно должн											
соответствовать количеству г	paф.)										
1	4										
2	5										
3	6										
Опр	осник 13.4										
	ппы тех людей, на которых Вы хо-										
	охожи) по интересам, взглядам или										
	х людей необязательно должно соот-										
ветствовать количеству граф.											
1	4										
2	5										
3	6										
2. Выберите из Вашей гру	лпы тех людей, за которых Вы мо-										
	ть как за себя. (Количество таких										
	соответствовать количеству граф.)										
1	4										
0	F										
23	6										
3. Выберите из Вашей гру	уппы тех людей, с которыми у Вас										
имеется наибольшее сходств	во в поведении. (Количество таких										
людей необязательно должно	соответствовать количеству граф.)										
1	4										
2	$\frac{1}{5}$										
3	6										

# Методика изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_ Группа\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_

0 444
Опросник 14.1
и опросная сетка
Выберите из Вашей группы тех людей, с которыми Вы подде
рживаете наиболее тесные отношения. (Количество таких людей
необязательно должно соответствовать количеству граф.)
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
Опросник 14.4
и опросная сетка
Выберите из Вашей группы тех людей, с которыми Вы не под
держиваете тесных отношений. (Количество таких людей необя
зательно должно соответствовать количеству граф.)
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
13 20 21 22 29 24 20 20 21 20 23 00 01 02 00 04 00 00

### Опросник 14.3

Вам необходимо описать каждого выбранного Вами члена группы с помощью утверждений-качеств. Если те или иные утверждения соответствуют особенностям конкретного человека, то отметьте их номера. Если же какие-то качества не соответствуют, то оставьте их номера неотмеченными. По каждому выбранному Вами члену группы Вы можете указать от 3 до 14 утверждений.

- 1. Умеет настоять на своем
- 2. Дает дельные советы
- 3. Способен (-на) убеждать других
- 4. Часто критикует других
- 5. Не может спокойно слушать, когда ему (ей) возражают
- 6. Может быть несдержанным (-ой) в общении
- 7. Склонен (-на) давать всестороннюю оценку ситуации и состоянию дел в группе
  - 8. Умеет принимать правильные решения в интересах группы
- 9. Берет на себя инициативу при решении важных дел в группе
  - 10. Не уверен (-а) в своих силах, проявляет нерешительность
  - 11. Скромный (-ая), легко смущается
- 12. При решении различных вопросов часто прибегает к помощи других
  - 13. Справедливо относится к людям
  - 14. Вежлив (-а) в обхождении
  - 15. Стремится ужиться с людьми
  - 16. Озабочен (-а) личными проблемами и интересами
  - 17. Часто говорит и действует невпопад
- 18. При оценке сложной ситуации увлекается одной из сторон проблемы, не замечая других сторон

- 19. Деловитый (-ая), инициативный (-ая), напористый (-ая)
- 20. Независимый (-ая), самостоятельный (-ая) в суждениях и поступках
  - 21. Стремится контролировать события в группе
  - 22. Часто разговаривает на повышенных тонах
  - 23. Проявляет своенравность, необоснованное упрямство
  - 24. Прямолинейный (-ая), резок (-ка) в обхождении
- 25. Много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу группе
  - 26. Стремится предотвращать конфликтные ситуации в группе
- 27. Способен (-на) убедительно излагать свои мысли по поводу проблем группы
  - 28. Готов (-а) легко признать свою неправоту
  - 29. Не умеет отстаивать свое мнение, решение
  - 30. Уступчивый (-ая), покладистый (-ая)
  - 31. Тактичный (-ая), доброжелательный (-ая)
  - 32. Дает возможность людям высказать свое мнение
  - 33. Проявляет снисхождение к недостаткам других
  - 34. Не способен (-на) жертвовать своими интересами
- 35. В сложной внутригрупповой ситуации занимает выжидательную позицию, не принимая решения
- 36. При обсуждении важных проблем любит пошутить, перевести серьезные вопросы в шутку

# Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе

### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата

# **Опросник 1** (В Приложении 3.1)

### Опросник 15

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей учебной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»				Утверждения	«По группе в целом»									
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Мне не хватает доверительных и теплых отношений	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Нередко я испытываю трудности в общении	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	1	2	3	4	5	6	7

1							2		3					
1	2	3	4	5	6	7	5. Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Другие часто не прислушиваются к моему мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не испытываю чувство удовлетво- ренности от обще- ния с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. У меня мало общих интересов с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Я не ощущаю поддержки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Я не могу про- явить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	13. У меня часто возникает чувство одиночества	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	14. Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
--------	------

### Опросник 15

Прочитайте утверждения и оцените то, как Вы ощущаете себя в Вашей учебной группе. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «пол-

ностью не согласен», 4— «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> π/π	Утверждения	Шкала оценок						
1	Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
2	Мне не хватает доверительных и теплых отношений	1	2	3	4	5	6	7
3	Нередко я испытываю трудности в общении	1	2	3	4	5	6	7
4	Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	1	2	3	4	5	6	7
5	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения	1	2	3	4	5	6	7
6	Другие часто не прислушиваются к моему мнению	1	2	3	4	5	6	7
7	Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими	1	2	3	4	5	6	7
9	У меня мало общих интересов с другими	1	2	3	4	5	6	7
10	Я не ощущаю поддержки	1	2	3	4	5	6	7
11	Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7
12	Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
13	У меня часто возникает чувство оди- ночества	1	2	3	4	5	6	7
14	Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	1	2	3	4	5	6	7

### СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ МЕТОДИК ДЛЯ СПОРТИВНЫХ ГРУПП (ФОРМА «В»)

Приложение 4.1

# Критерий для выявления в группе неформальных и не включенных в них членов

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
с которыми Вы под,	ией спортивной группы (к держиваете наиболее тесн цей необязательно должно	ые отношения. (Ко-
1	4	
$2^{\overline{}}$		
2		

#### Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 2

Причины, по которым люди поддерживают отношения друг с другом, могут быть различными: увлечения, отдых, давнее знакомство и т.д. Выберите причины, объединяющие Вас: 1) с большинством членов Вашей спортивной группы (с правой стороны утверждений); 2) с теми, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Зачеркивайте номера тех пунктов, которые соответствуют Вашему мнению. Выбрать можно от одного до одиннадцати пунктов.

«С кем под- держиваю тесные от- ношения» № п/п	Утверждения	«В группе в целом» № п/п
1	2	3
1	Отдых (прогулка, вечеринка, кафе и т. д.)	1
2	Личные проблемы	2
3	Поддержка друг друга	3
4	Учеба	4
5	Личная симпатия	5
6	Непонимание окружающих или «одиночество»	6
7	Противодействие «недругам» в группе	7
8	Зарабатывание денег, работа	8
9	Уровень спортивного мастерства	9

1	2	3
10	Музыка	10
11	Возраст	11
12	Книги	12
13	Интерес к противоположному полу	13
14	Спортивный «боевой» настрой	14
15	Знакомство родителей	15
16	Парапсихология, магия, оккультизм	16
17	Национальные традиции или религия	17
18	Общие знакомые	18
19	Домашние животные	19
20	Давнее знакомство	20
21	Будущая профессия или учеба	21
22	Кино или видеофильмы	22
23	Соседство или землячество	23
24	Материальный достаток или положение родителей	24
25	Обсуждение знакомых, прошедших событий	25
26	Модные вещи	26
27	Поиск смысла жизни	27
28	Раскованный стиль жизни	28
29	Шутки над другими	29
30	Коллекционирование	30
31	Стремление к большим достижениям	31
32	Веселый, непринужденный настрой	32
33	Политика	33

Группа	Дата

#### Опросник 2

Причины, по которым люди поддерживают отношения друг с другом, могут быть различными: увлечения, отдых, давнее знакомство и т.д. Выберите причины, объединяющие Вас с членами Вашей спортивной группы (команды), и отметьте их номера. Зачеркивайте номера тех пунктов, которые соответствуют

Вашему мнению. Выбрать можно от одного до одиннадцати пунктов.

- 1. Отдых (прогулка, вечеринка, дискотека, кафе и т. д.)
- 2. Личные проблемы
- 3. Поддержка друг друга
- 4. Учеба
- 5. Личная симпатия
- 6. Непонимание окружающих или «одиночество»
- 7. Противодействие «недругам» в группе
- 8. Зарабатывание денег, работа
- 9. Уровень спортивного мастерства
- 10. Музыка
- 11. Возраст
- 12. Книги
- 13. Интерес к противоположному полу
- 14. Спортивный «боевой» настрой
- 15. Знакомство родителей
- 16. Парапсихология, магия, оккультизм
- 17. Национальные традиции или религия
- 18. Общие знакомые
- 19. Домашние животные
- 20. Давнее знакомство
- 21. Будущая профессия или учеба
- 22. Кино или видеофильмы
- 23. Соседство или землячество
- 24. Материальный достаток или положение родителей
- 25. Обсуждение знакомых, прошедших событий
- 26. Модные вещи
- 27. Поиск смысла жизни
- 28. Раскованный образ жизни
- 29. Шутки над другими
- 30. Коллекционирование
- 31. Стремление к большим достижениям
- 32. Веселый, непринужденный настрой
- 33. Политика

#### Методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппе

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.ОГруппа	Дата
-------------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 3

Прочитайте приведенные ниже пословицы и поговорки, касающиеся выполнения дела, работы. (Пословицы и поговорки изречения, отражающие национальную культуру и жизненный опыт народа.) В какой степени, на Ваш взгляд, члены Вашей спортивной группы (команды) придерживаются этих пословиц/поговорок. Оцените их относительно: 1) группы в целом (с правой стороны пословиц); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны пословиц). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью придерживаются», «7» — «никогда не придерживаются», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру следования этим пословицам/поговоркам. Не оставляйте задания без ответов.

«Те, с кем поддержи-Пословицы/ ваю тесные отноше-«Группа в целом» поговорки ния» «Тише едешь, дальше будешь» «Всему свое вре-«RM «Не гони лоша-дей» «Всех дел не пере-делаешь» «Много работать, можно грыжу за-работать»

#### Опросник 3

Прочитайте приведенные ниже пословицы и поговорки, касающиеся выполнения дела, работы. (Пословицы и поговорки — изречения, отражающие национальную культуру и жизненный опыт народа.) В какой степени, на Ваш взгляд, члены вашей спортивной группы (команды) придерживаются этих пословиц/поговорок. Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью придерживаются», «7» — «никогда не придерживаются», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру следования этим пословицам/поговоркам. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Пословицы/поговорки	Шкала оценки						
1	«Тише едешь, дальше будешь»	1 2 3 4 5 6 7				7		
2	«Всему свое время»	1	2	3	4	5	6	7
3	«Не гони лошадей»	1	2	3	4	5	6	7
4	«Всех дел не переделаешь»	1	2	3	4	5	6	7
5	«Много работать, можно грыжу заработать»	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения нормы открытости группы и подгрупп

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата	
--------	--------	------	--

### Опросник 1

(В Приложении 4.1)

#### Опросник 4

Прочитайте каждое из приведенных утверждений. Как отнесутся к новому человеку (новому члену), пришедшему в Вашу спортивную группу: 1) большинство членов группы (с правой стороны утверждений); 2) те, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений)? Если какие-то утверждения верны, то отметьте их номера. Выбрать можно от 3 до 12 пунктов.

«Те, с кем поддержи- ваю тесные отношения» № п/п		«Группа в це- лом» № п/п
1	2	3
1	Отнесутся к нему без особого интереса	1
2	Будут ему помогать	2
3	Отнесутся к нему настороженно, неприветливо	3
4	Будут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится	4
5	Будут его испытывать, на что он способен	5
6	Будут избегать общения с ним	6
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией	7
8	Смогут поделиться своим опытом	8
9	Будут перекладывать на него ответствен- ность за свои неудачи	9
10	Будут прислушиваться к его мнению	10
11	Дадут ему понять, что у него меньше прав, чем у остальных	11
12	Будут опекать его в трудных ситуациях	12

1	2	3
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным членам группы	13
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением	14
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод	15
16	В своих целях будут давать ему разные поручения	16
17	Будут критиковать его по всякому поводу	17
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе	18
19	Не будут обращать на него внимания	19
20	Будут стараться «поймать» его на ошибках и слабостях	20
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в тренировочный процесс	21
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается	22
23	Будут поддерживать его в случае неудач	23
24	Не будут прислушиваться к его мнению	24

Группа	Дата
--------	------

### Опросник 4

Прочитайте каждое из приведенных утверждений. Как отнесется большинство Вашей спортивной группы (команды) к новому человеку, пришедшему в группу (новому члену группы)? Если какие-то утверждения верны, то зачеркните их номера. Выбрать можно от 3 до 12 пунктов.

№ п/п	Утверждения
1	<b>2</b>
1	Отнесутся к нему без особого интереса
2	Будут ему помогать
3	Отнесутся к нему настороженно, неприветливо
4	Вудут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится
5	Будут его испытывать, на что он способен

1	2
6	Будут избегать общения с ним
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией
8	Смогут поделиться своим опытом
9	Будут перекладывать на него ответственность за свои неудачи
10	Будут прислушиваться к его мнению
11	Дадут ему понять, что у него меньше прав, чем у остальных
12	Будут опекать его в трудных ситуациях
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным членам группы
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод
16	В своих целях будут давать ему разные поручения
17	Будут критиковать его по всякому поводу
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе
19	Не будут обращать на него внимания
20	Будут стараться «поймать» его на ошибках и слабостях
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в тренировочный процесс
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается
23	Будут поддерживать его в случае неудач
24	Не будут прислушиваться к его мнению

# Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа_	Дата

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 5

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей спортивной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Не оставляйте задания без ответов.

1	«С кем поддерживаю тесные отношения»					Утверждения	«В группе в цело		лом	<b>»</b>				
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Члены группы соперничают друг с другом на трениров- ке («кто лучше»)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Члены группы безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. У членов группы нет чувства единства в процессе тренировки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Члены группы не склонны учитывать интересы друг друга	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	5. Члены группы имеют разные представления о способах достижения общих целей	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Члены группы предпочитают держаться обособленно, чем сообща	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Члены группы не склонны помогать друг другу на тренировке	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Между членами группы часто возникают взаимные упреки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	အ	4	5	6	7	9. Члены группы действуют несогла- сованно в процессе решения общих за- дач	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Члены группы бывают неискренними по отношению друг к другу	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата

#### Опросник 5

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей спортивной группы (команды). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> п/п	Утверждения	Шкала оценки						
1	Члены группы соперничают друг с другом на тренировке («кто лучше»)		2	3	4	5	6	7
2	Члены группы безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	1	2	3	4	5	6	7
3	У членов группы нет чувства единства в процессе тренировки		2	3	4	5	6	7
4	Члены группы не склонны учитывать интересы друг друга		2	3	4	5	6	7
5	Члены группы имеют разные пред- ставления о способах достижения общих целей		2	3	4	5	6	7
6	Члены группы предпочитают держаться обособленно, чем сообща	1	2	3	4	5	6	7
7	Члены группы не склонны помогать друг другу на тренировке	1	2	3	4	5	6	7
8	Между членами группы часто возникают взаимные упреки		2	3	4	5	6	7
9	Члены группы действуют несогласованно в процессе решения общих задач		2	3	4	5	6	7
10	Члены группы бывают неискренними по отношению друг к другу	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп

Ф.И.О	_Группа	_Дата
-------	---------	-------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 6a (для оценки тренером эффективности группы)

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно спортивной группы (команды) в целом. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте курсором те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> п/п	Утверждения		Ш	Ікал	a o	цені	ки	
1	Группа часто не выполняет в полном объеме планы тренировочных занятий	1	2	3	4	5	6	7
2	Члены группы часто тренируются не в полную силу	1	2	3	4	5	6	7
3	Члены группы нерационально используют тренировочное время и нуждаются в постоянном присмотре	1	2	3	4	5	6	7
4	Группа не умеет быстро выполнять новые задачи на тренировках или соревнованиях	1	2	3	4	5	6	7
5	Группа не может проявлять самостоятельность в условиях соревнования	1	2	3	4	5	6	7
6	Члены группы не могут быстро мобилизоваться на соревновании	1	2	3	4	5	6	7

#### Опросник 6б

#### (для оценки тренером эффективности подгрупп)

Прочитайте утверждения и оцените их относительно каждой неформальной подгруппы. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», а 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласиянесогласия. Отметьте курсором те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

твуют Вишему мнению. Пе оставляите заойния оез ответов.								
№ п/п	Утверждения		Ш	[кал	a o	цені	ки	
1	Подгруппа часто не выполняет в полном объеме планы тренировочных занятий	1	2	3	4	5	6	7
2	Члены подгруппы часто тренируются не в полную силу	1	2	3	4	5	6	7
3	Члены подгруппы нерационально используют тренировочное время и нуждаются в постоянном присмотре	1	2	3	4	5	6	7
4	Подгруппа не умеет быстро выполнять новые задачи на тренировках или соревнованиях	1	2	3	4	5	6	7
5	Подгруппа не может проявлять самостоятельность в условиях соревнования	1	2	3	4	5	6	7
6	Члены подгруппы не могут быстро мобилизоваться на соревновании	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

### Опросник 7

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей спортивной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

п	«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения	«В группе в целом»						»
	1						2		3					
1	2	3	4	5	6	7	1. Я не испытываю чувство удовлетворенности от того, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Мне хотелось бы, чтобы результаты нашей спортивной деятельности были лучше, чем сейчас	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7

			1				2	3						
1	2	3	4	5	6	7	4. Временами я ощущаю себя чу- жим	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Я не могу про- явить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я не уверен, что приобрету новый и полезный опыт	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
т руппа	дата

#### Опросник 7

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей спортивной группы (команды). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценки							
1	Я не испытываю чувство удовлетворенности от того, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7	
2	Мне хотелось бы, чтобы результаты нашей спортивной деятельности были лучше, чем сейчас	1	2	3	4	5	6	7	
3	Я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7	
4	Временами я ощущаю себя чужим	1	2	3	4	5	6	7	
5	Я не могу проявить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7	
6	Я не уверен, что приобрету новый и полезный опыт	1	2	3	4	5	6	7	

#### Методика изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата

### Опросник 1

(В Приложении 4.1)

### Опросник 8

Оцените отображенные в утверждениях ситуации, возникающие в Вашей спортивной группе (команде): 1) индексы с левой стороны («часто-редко») означают: «5» — возникают каждый день, «4» — четыре дня в неделю, ... «1» — один раз в неделю, «М» — один раз в месяц, «0» — реже, чем раз в месяц; 2) индексы с правой стороны («тревожно-спокойно») фиксируют то, насколько ситуации (или ощущения чего-то) Вас беспокоят или Вам безразличны. Индексы этого эталона означают: «7» — «очень беспокойно/тревожно», «1» — «абсолютно спокойно/безразлично», «4» — «нечто среднее». Остальные баллы выражают разную меру Вашего состояния. Зачеркните индексы, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

	<b>«</b> ¹	'ac	го-р	едк	:o»		Утверждения	Γ»	<b>рев</b>	ожі	ю-с	пок	ойн	:0»
			1				2	3						
5	4	3	2	1	M	0	1. С некоторыми членами группы мне сложно найти «общий язык»	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	2. С некоторыми членами группы у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	3. Мне не хватает внимания, поддержки группы, когда я что-то говорю или делаю	7	6	5	4	3	2	1

			1				2	3						
5	4	3	2	1	М	0	4. В группе я стал- киваюсь с трудно- стями в достиже- нии собственных целей	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	5. Я хотел бы выполнять более сложные задания на тренировке	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	6. Я чувствую, что не могу в полной мере проявить свои возможности на тренировке	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	7. Иногда мне не- понятны ставящие- ся задачи в процес- се тренировки	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	8. Тренировки организуются так, что иногда возникают сложности при выполнении заданий	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	9. Мне кажется, что тренер недо- оценивает мои воз- можности	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	10. Мне хотелось бы ощущать боль- ше внимания к своей работе со сто- роны тренера	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	11. Временами возникают разногласия со спортсменами других групп	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	М	0	12. Иногда имеет место соперничество с представителями других спортивных групп	7	6	5	4	3	2	1

ГруппаДата
------------

#### Опросник 8

Оцените отображенные в утверждениях ситуации с точки зрения того, как «часто-редко» они возникают в Вашей спортивной группе (команде). Индексы шкалы означают: «5» — возникают каждый день, «4» — четыре дня в неделю, ... «1» — один раз в неделю, «M» — один раз в месяц, «0» — реже, чем раз в месяц. Зачеркните индексы, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного индекса. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> п/п	Утверждения				ла с то-р							
1	2	3										
1	С некоторыми членами группы мне сложно найти «общий язык»	5	4	3	2	1	M	0				
2	С некоторыми членами группы у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	5	4	3	2	1	M	0				
3	Мне не хватает внимания, поддержки группы, когда я что-то говорю или делаю	5	4	3	2	1	M	0				
4	В группе я сталкиваюсь с трудностями в достижении собственных целей	5	4	3	2	1	M	0				
5	Я хотел бы выполнять более сложные задания на тренировке	5	4	3	2	1	M	0				
6	Я чувствую, что не могу в полной мере проявить свои возможности на тренировке	5	4	3	2	1	M	0				
7	Иногда мне непонятны ставящиеся задачи в процессе тренировки	5	4	3	2	1	M	0				
8	Тренировки организуются так, что иногда возникают сложности при выполнении заданий	5	4	3	2	1	M	0				
9	Мне кажется, что тренер недооценивает мои возможности	5	4	3	2	1	M	0				
10	Мне хотелось бы ощущать больше внимания к своей работе со стороны тренера	5	4	3	2	1	M	0				

1	2				3			
11	Временами возникают разногласия со спортсменами других групп	5	4	3	2	1	M	0
12	Иногда имеет место соперничество с представителями других спортивных групп	5	4	3	2	1	М	0

#### Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О	Группа	Дата
-------	--------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 9

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей спортивной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

по	«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения	«По группе в целом»						
	1						2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Я избегаю откровенных разговоров	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Я не могу положиться на мнение других по спорным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Временами я сомневаюсь, что другие сделают работу так, как надо	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Предпочитаю до конца не делиться своими планами или проблемами	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	5. Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это настораживает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Многие недопонимают суть проблем, возникающих при выполнении заданий	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. У меня возника- ют сомнения отно- сительно искрен- ности мыслей и намерений других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не доверяю информации, которая расходится с моими представлениями	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не могу полностью положиться на других, когда приходится совместно выполнять сложные задания	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Мои слова и поступки могут быть использованы против меня	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. При обсуждении важных вопросов предпочитаю придерживаться своего мнения	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Для большей уверенности в успехе совместной работы предпочитаю контролировать других	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
- p j	

### Опросник 9

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей спортивной группы (команды). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> π/π	Утверждения		Ш	Ікал	ia o	цені	ки	
1	2				3			
1	Я избегаю откровенных разговоров	1	2	3	4	5	6	7
2	Я не могу положиться на мнение других по спорным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
3	Временами я сомневаюсь, что другие сделают работу так, как надо	1	2	3	4	5	6	7
4	Предпочитаю до конца не делиться своими планами или проблемами	1	2	3	4	5	6	7
5	Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это настораживает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7
6	Многие недопонимают суть проблем, возникающих при выполнении заданий	1	2	3	4	5	6	7
7	У меня возникают сомнения относительно искренности мыслей и намерений других	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не доверяю информации, которая расходится с моими представлениями	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не могу полностью положиться на других, когда приходится совместно выполнять сложные задания	1	2	3	4	5	6	7
10	Мои слова и поступки могут быть использованы против меня	1	2	3	4	5	6	7

1	2				3			
11	При обсуждении важных вопросов предпочитаю придерживаться своего мнения	1	2	3	4	5	6	7
12	Для большей уверенности в успехе совместной работы предпочитаю контролировать других	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О Группа Дата	
-------------------	--

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 10

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей спортивной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) общности тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

1	«Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения	«Группа в целом»						
	1						2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Не может в полной мере отстаивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. В сложных ситуациях часто проявляет нерешительность и непоследовательность	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Не сможет быстро выработать единого взгляда относительно возникающих на тренировке проблем	1	2	3	4	5	6	7

			1				2				3			
1	2	အ	4	5	6	7	4. Не стремится представлять «сво- их» перед «чужи- ми» с лучшей сторо- ны	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Не может отстаивать своего мнения перед тренером	1	2	3	4	5	6	7
1	2	ទ	4	5	6	7	6. Не умеет быстро организоваться и действовать как единая команда (например, на соревнованиях)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Не сможет защитить каждого своего члена, если возникнет угроза со стороны «чужих»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Затрудняется вырабатывать единую позицию по сложным вопросам	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Не готова проявлять самостоятельность в неопределенных условиях	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Не всегда смо- жет поддержать своих членов в трудных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Не может быстро и всесторонне оценивать меняющуюся обстановку	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Медленно будет включаться в новые условия тренировки	1	2	3	4	5	6	7

ГруппаДата
------------

#### Опросник 10

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей спортивной группы (команды) в целом. Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

<b>№</b> π/π	Утверждения		Ш	Ікал	ıa o	цени	ки			
1	2	3								
1	Не может в полной мере отстаивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7		
2	В сложных ситуациях часто проявляет нерешительность и непоследовательность	1	2	3	4	5	6	7		
3	Не сможет быстро выработать единого взгляда относительно возникающих на тренировке проблем	1	2	3	4	5	6	7		
4	Не стремится представлять «своих» перед «чужими» с лучшей стороны	1	2	3	4	5	6	7		
5	Не может отстаивать своего мнения перед тренером	1	2	3	4	5	6	7		
6	Не умеет быстро организоваться и действовать как единая команда (например, на соревнованиях)	1	2	3	4	5	6	7		
7	Не сможет защитить каждого своего члена, если возникнет угроза со стороны «чужих»	1	2	3	4	5	6	7		
8	Затрудняется вырабатывать единую позицию по сложным вопросам	1	2	3	4	5	6	7		
9	Не готова проявлять самостоятельность в неопределенных условиях	1	2	3	4	5	6	7		

1	2				3			
10	Не всегда сможет поддержать своих членов в трудных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7
11	Не может быстро и всесторонне оценивать меняющуюся обстановку	1	2	3	4	5	6	7
12	Медленно будет включаться в новые условия тренировки	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.ОГруппа	Дата
-------------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

### Опросник 11

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей спортивной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов.

1	«С кем поддерживаю тесные отношения в группе»						Утверждения	«В группе в целом»					»		
	1						<b>2</b>	2 3							
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто я думаю не так, как другие	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	2. Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	3. Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чье-то мнение	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	4. У меня мало общего (в интересах, взглядах на жизнь) с другими	1	2	3	4	5	6	7	

			1				2		3					
1	2	3	4	5	6	7	5. Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. У других я не вижу таких ка- честв, которые хо- тел бы иметь	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Мое поведение заметно отличается от поведения других	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
T V	

### Опросник 11

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей спортивной группы (команды). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения		Шкала оценки					
1	Часто я думаю не так, как другие	1	2	3	4	5	6	7
2	Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
3	Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чьето мнение	1	2	3	4	5	6	7
4	Меня мало что связывает с другими членами группы	1	2	3	4	5	6	7
5	Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	1	2	3	4	5	6	7
6	Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	1	2	3	4	5	6	7
7	Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	1	2	3	4	5	6	7
8	Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7
10	У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь	1	2	3	4	5	6	7
11	Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	1	2	3	4	5	6	7
12	Мое поведение заметно отличается от поведения других	1	2	3	4	5	6	7

#### Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппах

#### ПОЛНЫЙ ВАРИАНТ

Ф.И.О.	Группа	Дата
--------	--------	------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

### Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей спортивной группы в целом (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

1	«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»			еснь		Утверждения	*	Вг	руп	пе в	цe	лом	*	
			1				<b>2</b>				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Я не ощущаю себя частью целого	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Меня не волнуют общие успехи или неудачи	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Часто я поступаю по-своему и не при- слушиваюсь к обще- му мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Меня не устра- ивают некоторые принятые правила поведения и отно- шений	1	2	3	4	5	6	7

1							2		3					
1	2	3	4	5	6	7	5. Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Я не восприни- маю общие успехи или неудачи как свои личные	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Часто мне безразлично, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Часто мои интересы заметно отличаются от интересов большинства	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Временами мне хочется не прихо- дить в группу или сменить круг обще- ния	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Дата
1 p.j 11114	Aura

#### Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей спортивной группы (команды). Оценка производится по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» — «полностью не согласен», «4» — «нечто сред-

нее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия-несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

Nº	Утверждения		Ш	Ікал	ıa o	цени	си	
<u>π/π</u> 1	_	1	2	3	1	٠	C	7
2	Я не ощущаю себя частью целого Меня не волнуют общие успехи или	1	2	3	4	5	6	7
	неудачи	1		<u></u>	4	J	0	Ľ
3	Часто я поступаю по-своему и не прислушиваюсь к общему мнению	1	2	3	4	5	6	7
4	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношений	1	2	3	4	5	6	7
5	Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	1	2	3	4	5	6	7
6	Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	1	2	3	4	5	6	7
7	Я не воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные	1	2	3	4	5	6	7
8	Часто мне безразлично, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6	7
9	Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	1	2	3	4	5	6	7
10	Часто мои интересы заметно отлича- ются от интересов большинства	1	2	3	4	5	6	7
11	Временами мне хочется не приходить в группу или сменить круг общения	1	2	3	4	5	6	7
12	Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	1	2	3	4	5	6	7

# Методика изучения социометрических статусов в группе и подгруппе

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 13.1	
Выберите из Ваш	ей группы (команды) т	ех людей, с которы-
	ге наиболее тесные отно	
	ательно должно соответ	•
граф.)	ательно должно соответ	ствовать количеству
1	4	
2		
3		
ა	6	
	Опросник 13.2	
Выберите из Ваше	ей группы (команды) те	х людей, мнение ко-
	опросам Вам было бы и	
	ей необязательно должно	
личеству граф.)	лі песольшельно долин	o coorbererbobarb no
	4	
1		
23		
ა		
	Опросник 13.3	
1. Выберите из Ва	шей группы (команды)	тех людей, с которы-
ми Вы можете быть	очень откровенным (-ой	). (Количество таких
	должно соответствоват	
1		
2	5	
3	6	
9 Disconsimo sun De	ашей группы (команды)	MON HIO HOW PREHABILI
	как правило, не вызыва	=
	юдей необязательно дол	жно соответствовать
количеству граф.)		
1	4	
2	5	
3	6	

3. Выберите из Вашей групг	ты (команды) тех людей, на кого
Вы, не раздумывая, можете по	оложиться при выполнении важ-
ной совместной работы. (Количе	ество таких людей необязательно
должно соответствовать количес	ству граф.)
1	4
2	5
3	6
	ник 13.4
	пы (команды) тех людей, на ко-
	ими (или похожи) по интересам,
	чество таких людей необязатель-
но должно соответствовать коли	ичеству граф.)
1	4
2	5
2	6
	ны (команды) тех людей, за кото-
= - = -	ереживать как за себя. (Количес-
тво таких людей необязательно	должно соответствовать количес-
тву граф.)	
1	4
2	5
3	6
3. Выберите из Вашей группі	ы (команды) тех людей, с которы-
	ходство в поведении. (Количество
=	лжно соответствовать количеству
граф.)	,
·	4
9	5
3	56
υ	1.7

# Методика изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе

#### Опросник 14.1 и опросная сетка

Выберите из Вашей группы (команды) тех людей, с которыми Вы поддерживаете наиболее тесные отношения. (Количество таких людей необязательно должно соответствовать количеству граф.)

аф.)	
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	į
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	į
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	į
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	į
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	į
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36	,

#### Опросник 14.2 и опросная сетка

Выберите из Вашей группы (команды) тех людей, с которыми Вы не поддерживаете тесных отношений. (Количество таких людей необязательно должно соответствовать количеству граф.)

Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	36
Фамилия 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 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	36

#### Опросник 14.3

Вам необходимо описать каждого выбранного Вами члена группы с помощью утверждений-качеств. Если те или иные утверждения соответствуют особенностям конкретного человека, то отметьте их номера. Если же какие-то качества не соответствуют, то оставьте их номера неотмеченными. По каждому выбранному Вами члену группы Вы можете указать от 3 до 14 утверждений.

- 1. Умеет настоять на своем
- 2. Дает дельные советы
- 3. Способен (-на) убеждать других
- 4. Часто критикует других
- 5. Не может спокойно слушать, когда ему (ей) возражают
- 6. Может быть несдержанным (-ой) в общении
- 7. Склонен (-на) давать всестороннюю оценку ситуации и состоянию дел в группе
- 8. Умеет принимать правильные решения в интересах группы
- 9. Берет на себя инициативу при решении важных дел в группе
  - 10. Не уверен (-а) в своих силах, проявляет нерешительность
  - 11. Скромный (-ая), легко смущается
- 12. При решении различных вопросов часто прибегает к помощи других

- 13. Справедливо относится к людям
- 14. Вежлив (-а) в обхождении
- 15. Стремится ужиться с людьми
- 16. Озабочен (-а) личными проблемами и интересами
- 17. Часто говорит и действует невпопад
- 18. При оценке сложной ситуации увлекается одной из сторон проблемы, не замечая других сторон
  - 19. Деловитый (-ая), инициативный (-ая), напористый (-ая)
- 20. Независимый (-ая), самостоятельный (-ая) в суждениях и поступках
  - 21. Стремится контролировать события в группе
  - 22. Часто разговаривает на повышенных тонах
  - 23. Проявляет своенравность, необоснованное упрямство
  - 24. Прямолинейный (-ая), резок (-ка) в обхождении
- 25. Много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу группе
  - 26. Стремится предотвращать конфликтные ситуации в группе
- 27. Способен (-на) убедительно излагать свои мысли по поводу проблем группы
  - 28. Готов (-а) легко признать свою неправоту
  - 29. Не умеет отстаивать свое мнение, решение
  - 30. Уступчивый (-ая), покладистый (-ая)
  - 31. Тактичный (-ая), доброжелательный (-ая)
  - 32. Дает возможность людям высказать свое мнение
  - 33. Проявляет снисхождение к недостаткам других
  - 34. Не способен (-на) жертвовать своими интересами
- 35. В сложной внутригрупповой ситуации занимает выжидательную позицию, не принимая решения
- 36. При обсуждении важных проблем любит пошутить, перевести серьезные вопросы в шутку

# Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе

Ф.И.ОДатаДата	0		Дата
---------------	---	--	------

# **Опросник 1** (В Приложении 4.1)

#### Опросник 15

Прочитайте утверждения и оцените их относительно: 1) среди тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в группе (с левой стороны утверждений); 2) по группе в целом (с правой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Не оставляйте задания без ответов.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»					еснь		Утверждения	«По группе в целом»						
			1				2				3			
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Мне не хватает доверительных и теплых отношений	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Нередко я испытываю трудности в общении	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Меня не устра- ивают некоторые принятые правила поведения и отно- шения	1	2	3	4	5	6	7

	1 2 3													
1	2	3	4	5	6	7	6. Другие часто не прислушиваются к моему мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	7. Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Я не испытываю чувство удовлетво- ренности от обще- ния с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. У меня мало общих интересов с другими	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Я не ощущаю поддержки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Я не могу про- явить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	13. У меня часто возникает чувство одиночества	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	14. Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	1	2	3	4	5	6	7

Группа	Лата
Группа	Aaia

#### Опросник 15

Прочитайте утверждения и оцените то, как Вы ощущаете себя в Вашей спортивной группе (команде). Оценка производится по семибалльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 7 — «полностью не согласен», 4 — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру Вашего согласия/несогласия. Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

№ п/п	Утверждения	Шкала оценок									
1	Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	1	2	3	4	5	6	7			
2	Мне не хватает доверительных и теплых отношений	1	2	3	4	5	6	7			
3	Нередко я испытываю трудности в общении	1	2	3	4	5	6	7			
4	Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	1	2	3	4	5	6	7			
5	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения	1	2	3	4	5	6	7			
6	Другие часто не прислушиваются к моему мнению	1	2	3	4	5	6	7			
7	Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	1	2	3	4	5	6	7			
8	Я не испытываю чувство удовлетво- ренности от общения с другими	1	2	3	4	5	6	7			
9	У меня мало общих интересов с другими	1	2	3	4	5	6	7			
10	Я не ощущаю поддержки	1	2	3	4	5	6	7			
11	Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7			
12	Я не могу проявить себя в полной мере	1	2	3	4	5	6	7			
13	У меня часто возникает чувство оди- ночества	1	2	3	4	5	6	7			
14	Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	1	2	3	4	5	6	7			

#### Учебное издание

### СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА МАЛЫХ ГРУПП. МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Редактор Н. Д. Никанорова

Корректор H. Д. Hиканорова Компьютерная верстка: O. B. Hаскалова

Дизайнер обложки А. В. Киреев