МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

МЕТОДИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ МАЛЫХ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ

Под редакцией А.В. Сидоренкова

Ростов-на-Дону

УДК 159.9.07 ББК 88.5 С 34

Рецензенты:

зав.кафедрой социальной психологии Южного федерального университета, д.пс.н., проф. В.А. Лабунская; зав.кафедрой общей психологии Педагогического института Южного федерального университета, д.пс.н., проф. А.К. Белоусова; зав.кафедрой психологии Ростовского областного института повышения квалификации и переподготовки, д.пс.н., проф. Т.Н. Щербакова;

зав.лабораторией психофизиологии, профессор кафедры психофизиологии и клинической психологии Южного федерального университета, д.пс.н., проф. Е.В. Воробьева

Сидоренков, А. В.

С 34 Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография / А.В. Сидоренков, Е.С. Коваль, А.Л. Мондрус, И.И. Сидоренкова, Н.Ю. Ульянова; под ред. А.В. Сидоренкова. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2012. – 244 с.

ISBN 978-5-9275-0979-9

В книге представлены новые и модифицированные методики, позволяющие изучать социально-психологические характеристики малой группы, неформальных подгрупп и членов в группе. По каждой методике дается описание изучаемых характеристик, процедуры применения и обработки результатов, постановки диагноза и интерпретации, разработки и оценки. В приложении приведен стимульный материал методик для производственных групп.

Для студентов, аспирантов, преподавателей психологических и социологических факультетов вузов, а также для психологовпрактиков, менеджеров по управлению персоналом.

Монография подготовлена при финансовой поддержке $P\Gamma H\Phi$ в рамках научно-исследовательского проекта $P\Gamma H\Phi$ («Разработка методов и технологии комплексного психологического исследования малых групп в организации»), проект № 11-06-00029а.

Публикуется в авторской редакции.

ISBN 978-5-9275-0979-9

УДК 159.9.07 ББК 88.5

[©] Сидоренков А.В., Коваль Е.С. Мондрус А.Л., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю., 2012 © Южный федеральный университет, 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1 ВЫДЕЛЕНИЕ В ГРУППЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП И НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В НИХ ЧЛЕНОВ	9
1.1 Понятие о неформальной подгруппе и типология	
подгрупп	9
1.2 Неформализованный алгоритм выделения	
подгрупп	14
1.3 Формализованный алгоритм выделения подгрупп	20
ГЛАВА 2 ИЗУЧЕНИЕ СУБЪЕКТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК МАЛОЙ ГРУППЫ И НЕФОРМАЛЬНЫХ	20
ПОДГРУПП	30
2.1 Противоречия	30
2.1.2 Методика изучения социально- психологических противоречий	30
2.2 Мотивация	32
2.2.1 Понятие о групповой мотивации	43 43
2.2.2 Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства	45
2.3 Нормы	50 50
2.3.2 Методика изучения нормы	50
продуктивности	53
2.3.3 Методика изучения нормы открытости	61
2.4 Сплоченность	71
сплоченности	71
и социально-психологической сплоченности	73
2.5 Эффективность	84

2.5.1 Многомерная модель эффективности	. 84
2.5.2 Методика изучения предметно-	
деятельностной эффективности	88
2.5.3 Методика изучения социально-	
психологической эффективности	98
ГЛАВА 3	
ИЗУЧЕНИЕ ФЕНОМЕНОВ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ	
В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ	
ПОДГРУППАХ	109
3.1 Доверие	109
3.1.1 Многомерная модель проявления доверия	10)
в группе	109
3.1.2 Методика изучения межличностного	10)
доверия	111
3.1.3 Методика изучения группового	
и микрогруппового доверия	121
3.2 Идентичность	
3.2.1 Многомерная модель проявления	
идентичности в группе	131
3.2.2 Методика изучения межличностной	
идентичности	133
3.2.3 Методика изучения групповой	
и микрогрупповой идентичности	145
n maporpy moson agenta moeta	
ГЛАВА 4	
ИЗУЧЕНИЕ ИНДИВИДА В МАЛОЙ ГРУППЕ	
И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУППАХ	158
4.1 Активность	158
4.1.1 Ключевые аспекты активности	
4.1.2 Методика изучения лидерства, вклада	100
в групповую деятельность, стиля	
межличностного поведения индивида	160
4.2 Адаптация	
4.2.1 Социально-психологическая адаптация	107
индивида и структура группы	169

4.2.2 Методика изучения социально-	
психологической адаптации индивида	172
ГЛАВА 5	
КОМПЬЮТЕРНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ, НЕФОРМАЛЬНЫХ	183
ПОДГРУПП И ИНДИВИДОВ	103
5.1 Общая характеристика компьютерной технологии	183
5.2 Функциональные возможности компьютерной	
технологии	185
ЛИТЕРАТУРА	195
ПРИЛОЖЕНИЕ	203

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 монографии 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 [43; 44; 48], которая описывает широкий спектр феноменов и процессов активности малой группы, неформальных подгрупп и членов в группе.

Во-вторых, в книге изложены разработанные и модифицированные авторами компактные, надежные и валидные методики. Даётся описание процедуры их применения и обработки результатов, постановки диагноза и интерпретации. Описанию методик предшествует изложение социально-психологических характеристик, для изучения которых они созданы. Дополнительно излагаются алгоритм разработки и показатели оценки инструментария. Это позволяет получить достаточно полное представление о том, что измеряет та или иная методика и, тем самым, более адекватно интерпретировать результаты, делать выводы и рекомендации. Стимульный материал методик представлен в Приложении.

В-третьих, в книге подробно описана уникальная формализованная процедура выделения 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 её преимущества в плане выделения неформальных подгрупп и не включенных в них членов.

В-четвертых, изложенный в книге методический инструментарий включен в инновационные компьютерные технологии Групповой потенциал и Групповой профиль — Универсал [54; 55].

представленные в книге методики B-nяmыx, быть использованы в психодиагностических и научноисследовательских целях. С практической точки зрения они позволяют диагностировать меру проявления тех или иных характеристик группы, подгруппы и индивида. Сферы применения: государственные органы федерального, регионального и муниципального уровня, предприятия и организации в сфере экономики, вооруженные силы, правоохранительные структуры, образование. Цели применения: формирование резерва руководителей и карьерное продвижение кадров, оценка и аттестация персонала, оценка организационно-психологического потенциала группы (структурного подразделения), выявление источников низкой групповой эффективности, определение направлений организационно-психологического воздействия на коллектив с целью повышения его эффективности и др.

В научно-исследовательском плане методики дают возможность изучать в новом ракурсе традиционные проблемы, ставить и решать новые. Они могут применяться в рамках подготовки курсовых и дипломных работ, кандидатских и докторских диссертаций, а также для проведения прикладных исследований в организациях разного профиля деятельности.

Структура изложения инструментария в монографии построена на основе выделения некоторых крупных областей и соответствующих им конкретных явлений малых групп, таких как:

- «сеть и структура»: внутренние и внешние коммуникативные сети, социальная иерархия, формальная и неформальная структура, социально-психологическая структура—неформальные подгруппы и не включенные в них члены, отношения между ними;
- «субъектные характеристики группы/подгруппы»: цель и задачи, мотивация, ценности и нормы, сплоченность, совместимость и сработанность, организованность, надежность и устойчивость, эффективность;
- «взаимодействие и взаимоотношение»: способы (содействие, противодействие и др.), типы (кооперация, конкуренция, конфликт) истили (доминантность-ведомость, дружелюбностьнедружелюбность, сдержанность-экспрессивность) взаимодействия, использование символов во взаимодействии, способы (симпатия, антипатия, безразличие), феномены (доверие, референтность, идентичность, эмпатия) и формы (дружба, любовь) взаимоотношений, восприятие и познание;
- «личность в группе/подгруппе»: дифференциация (статусы и роли, руководство и лидерство), адаптация, вклад в групповую деятельность, социальная перцепция (социальная и персональная идентичность, коллективное и индивидуальное «Я») и др.

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

Содержание работы задает широкий простор для решения научных и практических задач в области малых групп. Авторы выражают надежу, что она вызовет интерес у специалистов, аспирантов и студентов.

Автором введения, глав 1, 2 (§ 2.1-2.3), 3 (§ 3.2), 4 (§ 4.1), 5 и приложения является А.В. Сидоренков, авторами § 2.4 — А.В. Сидоренков и А.Л. Мондрус, § 2.5 — А.В. Сидоренков и Н.Ю. Ульянова, § 3.1 — А.В. Сидоренков и И.И. Сидоренкова, § 4.2 — А.В. Сидоренков и Е.С. Коваль.

ГЛАВА 1. ВЫДЕЛЕНИЕ В ГРУППЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП И НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В НИХ ЧЛЕНОВ

1.1. 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 [61; 70; 72; 77]. 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 [29]. 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.

B-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.

Существуют формализованные и содержательные представления о неформальной подгруппе. Так, с точки зрения теории граф или множеств, подгруппы понимаются как: 1) максимально полные графы, т.е. максимальные подмножества членов группы такие, что все друг друга выбирают; 2) максимальные сильные подграфы; 3) максимальные односторонние подграфы; 4) максимальные подмножества людей такие, что каждого выбирает, по крайней мере, половина членов подмножества; 5) классы эквивалентности вершин графа по отношению сплетаемости (две вершины эквивалентны, если

они сплетаемы); 6) подмножества членов группы, число выборов внутри которых значительно превышает число выборов между членами разных подмножеств; 7) подмножества членов группы, сумма весов выборов внутри которых значительно превышает суммы весов выборов между членами разных подгрупп [32].

В содержательном контексте подгруппа трактуется как совокупность членов группы, сплоченность которой выше, чем сплоченность представителей разных подгрупп [32], плотность которой превышает плотность других возможных объединений членов группы [13; 18]. 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 [43; 44; 48]. Неформальная подгруппа представляет собой коллективный субъект, который выполняет определенные функции для своих членов и группы в целом.

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 [22; 31], школьных [4; 18; 21], студенческих [12; 42; 43; 48], средне-профессиональных [48], производственных [11; 27; 34; 48; 57], исправительно-трудовых [2; 36; 62], армейских [48], спортивных [6; 24; 33; 39], психотерапевтических [78], семейных [75], высших эшелонах власти [20; 37].

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 исправительнотрудовых учреждений, 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 до четырех подгрупп [43; 48; 57]. 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 [48; 57], до 80% осужденных в колониях общего режима и до 90% в колониях строгого режима [62].

Неформальная подгруппа не задается извне, изначально определяется индивидуальными характеристиками членов и обладает психологической целостностью. В основе такой целостности находятся, прежде всего, психологические связи, которые в каждом конкретном случае определяются спецификой мотивов объединения людей.

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 конкретный 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 тоже 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* [44]. 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 перспективы активности есть ситуативные и относительно устойчивые подгруппы. Ситуативные подгруппы возникают для решения конкретной тактической задачи, предполагающей ограниченную во времени и пространстве активность. Относительно устойчивые подгруппы образуются на основе перспективных намерений членов или в связи с их постоянной деятельностью и условиями пребывания в группе.

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.

1.2. Неформализованный алгоритм выделения подгрупп

Для изучения разных аспектов неформальных отношений членов группы (в том числе, для выделения подгрупп) часто используется социометрический метод, созданный в контексте социометрической теории Я.Л. Морено [28]. Этот инструментарий сразу получил широкое распространение в США и в странах Западной Европы, а позже — в нашей стране [10; 22; 23]. 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 залач.

Большая популярность этого инструментария обусловлена простотой его применения и возможностью получения с его помощью относительно широко 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 [1]. 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 [32].

Основные правила классического социометрического метола:

- исследование должно проводиться в том месте, где индивиды проявляют наибольшую спонтанность, в том окружении, по отношению к которому они наиболее интенсивно разогреты, 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 [28].

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 [85].

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 по результатам 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 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 [32]. Например, в рис. 1а очевидно выделяется диада и триада, тогда как в рис. 1б невозможно четко выделить одну или несколько подгрупп.

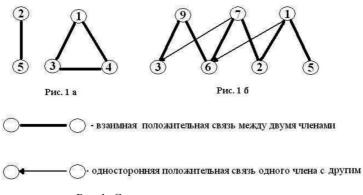


Рис.1. Социограмма и ее символика

В-четвертых, 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 явля-

ется вашим другом/подругой»). Наиболее распространенный способ расчета показателя CMB 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:

$$K_{\text{\tiny CMB}} = \frac{2\sum(\sum A_{j})}{N(N-1)} \tag{1}$$

где A_{ij} - взаимный выбор і-го и ј-го членов малой группы; N - количество членов малой группы, принявших участие в исследовании.

Эта сплоченность и процедура ее измерения имеет ряд особенностей.

Первое. Четко не определена природа СМВ группы (неформальной подгруппы): аттрактивная, когнитивно-оценочная или символико-интерпретативная, предметно-деятельностная или социально-психологическая. 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 социальнопсихологическая. 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.

Второе. Коэффициент *СМВ* группы (подгруппы), рассчитываемый на основе межличностных выборов, не позволяет в

полной мере судить об уровне проявления сплоченности группы (подгруппы). Для этого требуется специальная измерительная шкала.

Третье. Коэффициенты CMB не позволяют дифференцировать многие группы (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 варьируются в узких пределах. По результатам исследования 200 групп (учебные, трудовые, воинские) установлено, что показатели CMB варьируются от 0,03 до 0,33, хотя показатели большинства групп попадают в интервал от 0,11 до 0,19 [48]. Коэффициенты CMB неформальных подгрупп колеблются от 0,33 до 1. Причем подавляющее большинство подгрупп (82%) имеет очень высокий показатель — от 0,8 до 1.

Четвертое. 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 подгруппами существуют деструктивные конфликты, то невозможно говорить о сплоченности группы.

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.

1.3. Формализованный алгоритм выделения подгрупп

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 методиками, также позволит изучать социально-психологические характеристики неформальных подгрупп (например, сплоченность подгруппы, доверие в подгруппе).

Существуют единичные описания принципов построения такой процедуры [1; 13; 32]. 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 [32].

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 [13; 18]. 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. Её 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 1). 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-то 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, в которой:

- 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.

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 диагональ матрицы «сходства».

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

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

где N_c - число совпадений выборов в i-ом и j-ом столбцах, N_{yc} - число несовпадений выборов в i-ом и j-ом столбцах, N_o - суммарное число выборов в i-ом и j-ом столбцах.

Такая мера «сходства» варьируется 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 — то 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».

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 рассматривается как «центр» образования возможной подгруппы и для него определяется такой состав подгруппы, при котором подгруппа является наиболее «плотной».

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

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

где N - число членов подгруппы,

 $S_{ij}\,$ - 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, в которые

входят такие члены группы, коэффициенты сходства которых с «центральным» являются максимально большими.

Сначала предполагается, что самая плотная подгруппа с таким центром возникнет в том случае, если в неё войдет такой член группы, у которого коэффициент сходства с «центром» будет максимальным, и рассчитывается мера «плотности» такой 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, который позволяет 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 процедура 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 воз-

можный 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 [43; 48]. 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 означат, 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 другими членами группы.

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

Описанный алгоритм классификации позволяет определять подгруппы, 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 могут возникать ошибки при «ручной» обработке данных, то его лучше реализовать в виде программы для ЭВМ, что, например, было сделано в компьютерных технологиях Групповой профиль – Универсал, Групповой потенциал.

ТОЧНОСТЬ АЛГОРИТМА ВЫДЕЛЕНИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП

1. Концептуально-математическая точность. Любому алгоритму группировки членов присущи ограничения точности двух видов.

Неточности первого вида являются следствием ограниченности концепции выделения подгрупп, положенной в основу создания алгоритма. Их нельзя считать собственно недостатками группировки, так как невозможно представить такую группировку, которая была бы полностью свободна от этих недостатков. То есть, любая концепция выделения подгрупп учитывает не все, а только наиболее значимые факторы. В описанной процедуре группировки неточности этого вида обусловлены тем, что в качестве главного условия выделения подгруппы. Если бы использовалась другая идея выделения подгрупп (например, на основе анализа только взаимных выборов), то процедуре были бы присущи другие неточности.

Неточности второго вида относятся собственно к процедуре классификации. Точность классификации не может повышаться беспредельно, так что точность и содержательная сторона анализа при достижении некоторого предела становятся практически взаимоисключающими характеристиками. Сле-

довательно, точность классификации должна удовлетворять требованиям практики. Если с этой точки зрения подходить к оценке точности описанной классификации, то ее можно считать приемлемой.

2. Эмпирическая точность. Эмпирическое определение точности формализованного алгоритма выделения подгрупп (их числа и состава) проведено посредством сопоставления результатов, полученных с помощью этого алгоритма, и экспертных оценок руководителей обследованных групп: 10 трудовых первичных коллективов (эксперты — руководители) и 7 школьных 11-х классов (эксперты — классные руководители).

Экспертная оценка проводилась по двум критериям: количество подгрупп и состав подгрупп.

Точность устанавливалась на основе выявления % совпадений экспертных оценок с данными обследования по формализованному методу по каждому из критериев. Далее по двум критериям определялось среднее значение % совпадений. Схема экспертной оценки представлена в табл. 1. Например, в группе «Магазин А» программа определила три подгруппы, а эксперт отмечает 4 подгруппы. В этом случае точность по первому критерию составляет 75%. В состав трех подгрупп, выделенных с помощью программы, входит 8 человек (2, 3 и 3 человека). Эксперт отмечает из них 7 человек, которые, по его мнению, входят в состав этих подгрупп. Следовательно, точность по второму критерию составляет 87,5%. Итоговый показатель точности алгоритма по данной группе — 81,2%.

На основе сопоставления данных по формализованному алгоритму и экспертных оценок установлено, что эмпирические показатели точности алгоритма варьируются от 78 до 100%.

Однако экспертные оценки не являются надежными внешними критериями, так как:

- некоторые руководители могут недостаточно хорошо знать сложившуюся в группе структуру и выдавать желаемое за действительное;
- наличие в группе подгрупп с нечеткими границами (низкая плотность) не позволяет наблюдателю-эксперту однозначно определить такие подгруппы и их состав;

Таблица 1 Схема экспертной оценки точности формализованного алгоритма выделения подгрупп и их состава

Наименование группы: «Магазин А»						
No	Подгруппы и их состав	Экспертные оценки				
подг.	по алгоритму	подгруппа	состав			
1	Артамонов	+	+			
	Геннадьев		+			
2	Белозеров	+	+			
	Кадышев		-			
	Сапожников		+			
3	Данаев	+	+			
	Тахтамышев		+			
	Санников		0			
4		-	Воропаев			
			Кадышев			
5						
ИТОГО в %		75%	87,5%			
		81,2%				

Примечание: Индексы: «+» - совпадение мнения эксперта с данными по формализованному алгоритму, «-» - несовпадение мнения эксперта, «0» - неопределенность мнения эксперта (приравнивается к совпадению).

- присутствие в группе «тасующихся» членов, которые стремятся быть включенными одновременно в несколько подгрупп, но тесно не связывая себя с ними, не позволяет наблюдателюэксперту точно определить их место в групповой структуре.
- *3. Факторы точности алгоритма.* Точность формализованного алгоритма зависит:
- от плотности неформальных подгрупп: при высокой плотности подгрупп точность возрастает, а при низкой плотности падает;
- от количества людей, принявших участие в исследовании: при участии всех членов группы точность возрастает (в группе численностью до 10 человек не должно быть отсутствующих, а свыше 10 человек количество отсутствующих не должно превышать 10% от общей численности группы).

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ СУБЪЕКТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК МАЛОЙ ГРУППЫ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП

2.1 Противоречия

2.1.1 Понятие и типология противоречий

Предметное противоречие понимается как взаимодействие противоположностей (сторон, свойств объекта), обуславливающих 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 самодвижения и самоизменения.

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.

В области малых групп усиление противоположностей интенсифицирует внутригрупповое и межгрупповое взаимодействие, социально-перцептивные и аффективные процессы. Эта интенсификация выступает базовым основанием самоизменения группы, подгруппы, индивида.

В малой группе возникают разные виды противоречий. В качестве основания их типологии можно использовать два типа связей:

- «субъект-субъект» (индивид-индивид, индивид-группа, индивид-подгруппа, подгруппа-подгруппа, группа-группа);
- «субъект-деятельность/условия» (например, индивидцель совместной деятельности, подгруппа-условия выполнения совместной деятельности).

В соответствии с этими критериями в микрогрупповой теории [43; 44; 48] выделены следующие виды социально-психологических противоречий в группе:

- 1. Межличностные противоречия возникают на основе различий индивидуальных целей, интересов, потребностей членов группы: внутри подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами.
- 2-3. Межмикрогрупповые/межгрупповые противоречия возникают на основе несовместимости, противоположности целей и потребностей разных подгрупп/групп.
- 4-5. Индивидуально-микрогрупповые/групповые противоречия возникают между индивидуальными целями, потребностями членов и восприятием возможности их удовлетворения в подгруппе/группе.
- 6. Статусные противоречия возникают между личностными ожиданиями членов группы и восприятием поведения руководителя (или неформального лидера) по отношению к ним.
- 7. Мотивационно-деятельностные противоречия между мотивационным потенциалом членов группы и мерой их удовлетворенности выполняемой деятельностью.
- 8. Деятельностно-организационные противоречия выражаются в единстве и противоположности ожиданий членов группы и особенностей организации их деятельности.

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.

В соответствии с этим представлением разработана методика изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах.

2.1.2 Методика изучения социально-психологических противоречий

Методика позволяет диагностировать следующие виды противоречий в группе: межличностные (Мл), индивидуальногрупповые (ИГ), мотивационно-деятельностные (МД), деятельностно-организационные (ДО), статусные (Ст), межгрупповые (Мг). По каждому виду противоречия определяются два параметра: частота возникновения и интенсивность переживания.

Стимульный материал методики (опросник 1 и 2 в Приложении 2) содержит 12 пунктов по два 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 2 по каждому заданию испытуемые делают оценку дважды:

- по разделу «часто-редко» (слева от пунктов);
- по разделу «тревожно-спокойно» (справа от пунктов).

По каждому заданию испытуемые зачеркивают (справа и слева от заданий) те числовые индексы, которые наиболее всего соответствует 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 он выбрал следующие варианты ответов:

- а) по шкале «частота возникновения» (левая панель опросника):
 - $\ll 0$ » или $\ll M$ »;
 - − «0» и «М»;
 - $<\!< 0>$ » и $<\!< M>$ » и $<\!< 1>$ » ($<\!< 1>$ » менее чем по трем пунктам).
- б) по шкале «интенсивность переживания» (правая панель опросника):
 - «1» или «7»;
 - «1» и «7»;
 - «1» и «7» и «2» («2» менее чем по трем пунктам).

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 дважды: по частоте возникновения (Ч) и интенсивности переживания (И) в соответствии с ключом:

- субшкала Мл: № 1 и 2;
- субшкала ИГ: № 3 и 4;
- субшкала МД: № 5 и 6;
- субшкала ДО: № 7 и 8;
- субшкала Ст: № 9 и 10;
- субшкала Мг: № 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 опросника 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:

- 1) группы в целом: коэффициент определяется как среднее арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы, работавших с этой методикой;
- 2) 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;
- 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 шкале по частоте возникновения (первый этап) и в расчете коэффициентов Мл-Ч, ИГ-Ч, МД-Ч, ДО-Ч, Ст-Ч, Мг-Ч группы в целом (второй этап).

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

- 1. Определение принципов построения методики. Для разработки методики использовалось общее понимание противоречия и каждого его вида. Далее формулировались принципы создания методики: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности признака по шкале (7-балльная шкала и преобразование первичных показателей); г) количество субшкал и пунктов в методике (шесть субшкал для оценки каждого вида противоречий, два пункта в каждой субшкале; общее количество пунктов 12); д) форма тестовых заданий (утверждения); е) принцип обработки результатов.
- 2. Создание стимульного материала. С самого начала было сформулировано 12 заданий (по 2 задания на каждый

вид противоречий). Задания создавались на основе ряда критериев:

- направленность формулировки (создавались личностно ориентированные формулировки заданий);
- обеспечение содержательной валидности заданий (соответствие содержания пунктов заданному определению каждого вида противоречия);
- обеспечение очевидной валидности заданий (соответствие содержания заданий смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе);
- корректная формулировка заданий (однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний).
- 3. Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого пункта на его соответствие тому критерию эффективности, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили два специалиста с базовым психологическим образованием и со стажем профессиональной деятельности более 20 лет: доктор психологических наук, профессор и кандидат психологических наук, доцент Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием видов противоречий по 5-ти бальной шкале: 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы представлены в табл. 2.

4. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых. А именно: содержание пунктов опросника должно быть понятно людям по смыслу. Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла

Таблица 2

Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах

			_							
№ пп	Пункты	x	частоты выбора баллов (количестве экспертов)			бора баллов (количестве экс пертов)				(в
1	С некоторыми членами коллектива мне сложно найти «общий язык»	5,0	-	-	-	-	2			
2	С некоторыми членами коллектива у меня бывают «натянутые» (или напряженные) отношения	5,0	-	-	-	-	2			
3	Мне не хватает внимания, поддержки коллектива, когда я что-то говорю или делаю	5,0	-	-	-	-	2			
4	В коллективе я сталкиваюсь с трудностями в достижении собственных целей	5,0	-	-	-	-	2			
5	У меня возникает ощущение, что в настоящее время я занимаюсь не тем, чем хотелось бы	5,0	-	-	-	-	2			
6	Я чувствую, что не могу в полной мере проявить свои возможности в работе, которую выполняю	5,0	-	-	-	-	2			
7	Иногда непонятны ставящиеся задачи и предъявляемые требования к выполнению работы	5,0	-	-	-	-	2			
8	Работа организуется так, что иногда возникают сложности при ее выполнении	4,5	-	-	-	1	1			
9	Мне кажется, что руководство недооценивает мои возможности	5,0	-	-	-	-	2			
10	Мне хотелось бы ощущать больше внимания к своей работе со стороны руководства	5,0	-	-	-	-	2			
11	Временами возникают разногласия с людьми из другого коллектива (отдела, смены или др.)	5,0	-	-	-	-	2			
12	Иногда имеет место соперничество с представителями другого коллектива	5,0	-	-	-	-	2			

- «неопределенно», 2 балла - «пожалуй, непонятно», 1 балл - «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 24 работника, являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла).

Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета) или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

Результаты экспертизы представлены в табл. 3 и показывают очевидную валидность всех пунктов методики.

5. Проведение исследования. В исследовании приняло участие 12 производственных групп — малочисленные по составу фирмы и структурные подразделения в государственных и коммерческих организациях различного профиля деятельности. Общая численность испытуемых — 136 человек. Все группы организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности указанных групп составляет не менее одного года. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин).

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному). Оценка распределения производилась по общегрупповым (суммарным) показателям.

Таблица 3 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах

	противоречии в группе и подгруппах											
No	Утверждения	x	ча	частоты выбора (в %)								
ПП	1		1	2	3	4	5					
1	С некоторыми членами коллек-	4,73	-	-	4,5	18,2	77,3					
	тива мне сложно найти общий											
	язык											
2	С некоторыми членами кол-	4,66	-	-	4,5	25	70,5					
	лектива у меня бывают «на-											
	тянутые» (или напряженные)											
	отношения											
3	Мне не хватает внимания, под-	4,59	2,3	-	2,3	27,3	68,1					
	держки коллектива, когда я											
	что-то говорю или делаю											
4	В коллективе я сталкиваюсь	4,61	-	-	11,6	15,9	72,5					
	с трудностями в достижении											
	собственных целей											
5	У меня возникает ощущение,	4,75	-	-	4,6	15,9	79,5					
	что в данный момент я занима-											
	юсь не тем, чем хотелось бы											
6	Я чувствую, что не могу в пол-	4,55	-	2,3	6,8	25	65,9					
	ной мере проявить свои воз-											
	можности в работе, которую											
	выполняю											
7	Иногда непонятны ставящиеся	4,77	-	2,3	2,3	11,7	83,7					
	задачи и предъявляемые требо-											
	вания к выполнению работы											
8	Работа организ-уется так, что	4,43	-	6,8	4,6	13,6	75,0					
	иногда возникают сложности											
	при ее выполнении											
9	Мне кажется, что руководство	4,55	_	_	6,8	15,9	77,3					
	недооценивает мои возмож-	7,55	_	_	0,0	13,9	' ',5					
	ности											
10	Мне хотелось бы ощущать	4,61	_	_	6,8	25	68,2					
10	больше внимания к моей рабо-	1,01			0,0	23	00,2					
	те со стороны руководства											
11	Временами возникают разногла-	4,61	_	_	9,1	20,5	70,4					
	сия с людьми из другого коллек-	',01			,,,		' ', '					
	тива (отдела, смены или др.)											
12	Иногда имеет место соперни-	4,57	_	_	11,4	20,5	68,1					
	чество с представителями дру-	',5 /			11,		50,1					
	гого коллектива											
	1010 ROMATORITIDA				L							

Установлено соответствие эмпирического распределения по всем субшкалам основной методики нормальному распределению (табл. 4).

Таблица 4
Показатели распределения результатов по субшкалам методики изучения социально-психологических противоречий в группе и подгруппах

Статистика и		Субшкалы									
асимпт.знач.	Мл	ИГ	МД	ДО	Ст	Мг					
Z	,595	,666	,937	,668	,962	,564					
p	,871	,767	,343	,764	,313	,908					

7. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений на одной и той же выборке (N=56 человек), проведенных с интервалом три недели.

Если коэффициент корреляции составляет 0,7 и более, то считается, что субшкала обладает ретестовой надежностью.

В табл. 5 видно, что все субшкалы характеризуются высокой ретестовой надежностью.

Таблица 5 Корреляция тестовых показателей между двумя измерениями по каждой субшкале

Субшкалы	Коэффициент корреляции
Мл	0,94
ИГ	0,83
МД	0,96
ДО	0,89
Ст	0,97
Мг	0,93

8. Оценка дискриминантной валидности. Для оценки дискриминантной валидности методики рассчитывались коэффициенты корреляции Пирсона между результатами, полученными по разным субшкалам. Показателем очень высокой дискрименантной валидности будет значение коэффициента до $\pm 0,20$ (очень слабая корреляция), а приемлемой валидности — значение коэффициента от $\pm 0,20$ до $\pm 0,50$ (слабая корреляция).

Таблица 6

Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал противоречий (по частоте возникновения)

Субшкалы		Субшкалы									
Суошкалы	Мл	ИГ	МД	ДО	Ст	Мг					
Мл	1	-	-	-	-	-					
ИГ	0,39	1	-	-	-	-					
МД	0,22	-0,32	1	-	-	-					
ДО	-0,11	0,27	-0,47	1	-	-					
Ст	0,06	-0,43	0,46	0,24	1	-					
Мг	-0,10	0,26	-0,13	-0,06	-0,25	1					

Как видно в таб. 6, из 15 коэффициентов значение пяти оказывается менее 0,20, а остальных попадает в диапазон от $\pm 0,20$ до $\pm 0,50$, причем некоторые из них незначительно превышают 0,20. Таким образом, методика в целом обладает дискриминантной валидностью.

9. Расчет нормативных данных и выделение статистических зон. Нормативные данные ($\frac{1}{8}$ и о) составлены на выборке производственных групп (N=12) и включенных в них неформальных подгрупп (N=33). На основе этих данных выделено пять статистических зон для каждой субшкалы (табл. 7).

Нормативные данные позволяют оценить степень проявления показателей видов противоречий: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

10. Составление интерпретаций. Интерпретации составлялись на основе определения видов противоречий и с учетом содержания пунктов методики.

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.

Таблица 7 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов противоречий (по частоте возникновения)

Пара-	1				Статистические зоны							
метр	N	_ ×	ď	низкий	тенден.	сред-	тенден.	высо-				
	11	×		пизкии	к низ.	ний	к выс.	кий				
Мл-Г	12	7,59	1,54	0-4,50	4,51 -	6,05 -	9,13 -	10,69-				
10131-1	12	1,39	1,54	0-4,50	6,04	9,12	10,68	40,0				
ИГ-Г	12	5,91	2,50	0-0,90	0,91 -	3,41 -	8,40 -	10,91-				
Y11 -1	1.2	3,91	2,30	0-0,90	3,40	8,39	10,90	40,0				
мпг	12	8,15	4,64		0-3,51	3,52 -	12,79 -	17,43-				
МД-Г	1.2	0,13	4,04		0-3,31	12,78	17,42	40,0				
пог	12	7.60	2 15	0-1,38	1,39 -	4,54 -	10,85 -	14,01-				
ДО-Г	12	7,69	3,15	0-1,38	4,53	10,84	14,00	40,0				
Ст-Г	12	12 8,29	4,42		0.2.96	3,87 -	12,70 -	17,13-				
	12				0-3,86	12,69	17,12	40,0				
М- Г	12	6.96	2.00	0.0.00	0,89 -	3,88 -	9,85 -	12,84-				
Мг-Г	12	6,86	2,98	0-0,88	3,87	9,84	12,83	40,0				
М- П	22	6.05	1.50		0.2.26	2,27-	11,44-	16,03-				
Мл-П	33	6.85	4.58	-	0-2,26	11,43	16,02	40,0				
иг п	33	5 17	2 60		0 1 40	1,49-	8,86-	12,55-				
ИГ-П	33	5.17	3.68	_	0-1,48	8,85	12,54	40,0				
мпп	22	0.06	5.07		0.2.00	2,09-	14,04-	20,02-				
МД-П	33	8.06	5.97	-	0-2,08	14,03	20,01	40,0				
поп	22	7.50	<i>E</i> 1 <i>E</i>		0.2.42	2,44-	12,75-	17,91-				
ДО-П	33	7.59	5.15	-	0-2,43	12,74	17,9	40,0				
Ст.П	22	0.00	7.05		0.1.12	1,13-	17,04-	25,0-				
Ст-П	33	9.08	7.95	_	0-1,12	17,03	24,99	40,0				
МъП	22	7.24	5 5 6		0.1.77	1,78-	12,91-	18,48-				
Мг-П	33	7.34	5.56	_	0-1,77	12,9	18,47	40,0				

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N – количество групп и неформальных подгрупп; 3) МЛ- Γ , И Γ - Γ и т.д. – показатели противоречий в группе в целом, а МЛ- Γ , И Γ - Γ и т.д. – в неформальных подгруппах.

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 хватает 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.

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.

Bысокий 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 они 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.

2.2 Мотивация

2.2.1 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 результативность-нерезультативность 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 высоко 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 залач.

На мотивацию группы по решению 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 социально-психологических задач могут влиять 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/под-

группы 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.

2.2.2 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;

• определять интегральный показатель мотивационного единства (Ме) группы в целом и каждой подгруппы.

Методика разработана на основе шкалы наименований. Стимульный материал методики (опросник 1 и 3 в Приложении 3) 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 опроснике 3 испытуемые должны отметить пункты по разделам: «В группе в целом» и «С кем поддерживаю тесные отношения».

В сокращенном варианте изучаются только мотивы объединения и мотивационное единство группы в целом.

ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Обработка результатов в *полном варианте* методики 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.

Количество выборов по всем пунктам методики дает развернутое представление о мере актуальности тех или иных мотивов

Далее для группы в целом и отдельно для каждой подгруппы определяются в % 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.

Результаты можно представлять следующим образом:

1) количество выборов каждого пункта:

1) пять наиболее выбираемых пунктов:

No	Содержание мотива	Количество сде-	% людей, сделав-
ПП	содержание мотива	ланных выборов	ших 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 настрой	6	50,00

Второй этап. Для группы в целом и каждой подгруппы рассчитываются коэффициенты соответствия ME1 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_c^{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 ME1 создает определенные неудобства. Поэтому исходные коэффициенты преобразовываются в шкалу иной размерности по формуле:

$$ME_2 = \frac{ME_1 + 1}{2} \tag{6}.$$

Значения коэффициентов ME2 могут варьироваться от 0 до 1. В сокращенном варианте определяются доминирующие мотивы и мотивационное единство только относительно группы в целом.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

- 1. Определение принципов построения методики. Для разработки методики использовалось общее понимание противоречия и каждого его вида. Далее формулировались принципы создания методики: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (шкала наименований); в) оценка выраженности признака по шкале (выбор пунктов методики); г) количество пунктов в методике 33.
- 2. Создание стимульного материала, обеспечение очевидной и содержательной валидности. Валидность методики (в части мотивации объединения) определялась подбором перечня мотивов/интересов, соответствующих мотивационным и ценностным ориентирам сближения, объединения людей. Причем список мотивов/интересов должен:
- быть универсален, чтобы каждый потенциальный испытуемый мог обнаружить в нем то, что ему соответствует;
- \blacksquare соотноситься с социальным статусом и жизненным опытом определенной категории людей.

Поэтому стимульный материал методики составлялся на основе результатов пилотажного исследования в трудовых коллективах (две группы), школьных классах (три группы) и среди спортсменов (10 представителей разных видов спорта). В этом исследовании испытуемые самостоятельно формулировали то, что их объединяет с теми людьми, с которыми они поддерживают тесные отношения в группе.

Далее проводился количественно-качественный анализ собранного материала, выделялись обобщенные мотивы/интересы. Так как испытуемые выступали в качестве экспертов, то составленный на основе их ответов стимульный материал обладает одновременно очевидной и содержательной валидностью.

3. Разработка алгоритма расчета коэффициента МЕ.

4. Обеспечение конструктной валидности. Валидность методики (в части ценностно-ориентационного единства) определяется, прежде всего, алгоритмом расчета коэффициента соответствия. То есть речь идет о конструктной валидности (в нашем случае, соответствие математической конструкции измеряемому параметру). Использованный нами алгоритм позволяет учитывать все комбинации сочетания выборов членов группы, точно определять меру их сходства в парах и по группе/подгруппе в целом. Алгоритм математически корректен и проходил апробацию на искусственных примерах для «крайних» (полное совпадение и несовпадение) и «центральных» (одинаковое количество совпадений и несовпадений) случаев.

Определение надежности-согласованности и ретестовой надежности методики нецелесообразно из-за специфики ее построения.

5. Расчет нормативных данных и выделение статистических зон. Нормативные данные (\times и σ) составлены на выборке производственных групп (N=22) и включенных в них неформальных подгрупп (N=56). На основе этих данных выделено пять статистических зон (табл. 8).

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

						1 0		
Пара- метр	Нормативные данные		т Статистические зоны					
	N		ď	низ-	тенден.	сред-	тенден.	высо-
	14	_ ^		кий	к низ.	ний	к выс.	кий
ME2 E	22 0	0.20	0.00	0-	0,21 -	0,30 -	0,47 -	0.56 1
МЕ2-Г		0,38	0,08	0,20	0,29	0,46	0,55	0,56 - 1
меэ п	56	0.45	0.20	0-	0,04-	0,25-	0.66.0.96	0.97 1
МЕ2-П	56	0,45	0,20	0,03	0,24	0,65	0,66-0,86	0,8/-1

Нормативные данные позволяют оценить уровень проявления ME2 по группе в целом (каждой подгруппе): высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

6. Составление интерпретаций.

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.

Низкий показатель: члены группы/подгруппы имеют различные интересы, потребности и мотивы объединения.

2.3 Нормы

2.3.1 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 [3; 5].

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.

Нормы деямельносми 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» [40]. 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 каждо-

го рабочего часто зависит не столько от его профессиональнопсихологических 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 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 [48]. Причем, в одних и тех же группах открытость разных подгрупп имеет противоположную по содержанию направленность — от явно гуманной до антигуманной. Это имеет место в группах с разной степенью и содержанием открытости.

Для исследования групповых норм разработана *методика* изучения нормы продуктивности в группе и подгруппах и методика изучения нормы открытости группы и подгрупп [45].

2.3.2 Методика изучения нормы продуктивности

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики (опросник 1 и 4 в Приложении 4) содержит пять пунктов в виде пословиц/поговорок, которые отображают следующие нормативы:

- темп выполняемой работы;
- объем выполняемой работы.

Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной 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 опроснике 4 по каждому заданию испытуемые делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «Группа в целом» и «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Испытуемые не должны оставлять задания без ответов.

В сокращенном варианте изучается норма продуктивности только группы в целом.

Индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «Группа в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки;
- по четырем-пяти пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по четырем-пяти пунктам однобалльные оценки, а по остальным заданиям любые другие оценки;
 - по всем пунктам четырехбалльные оценки.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

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

Первый 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».

Показатели каждого члена группы могут варьироваться от 5 до 35 баллов.

Второй этап. Обработка результатов заключается в расчете коэффициентов:

- 1) НП-Г группы: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «Группа в целом»; коэффициент определяется как среднее арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы, работавших с этой частью опросника;
- 2) НП-П каждой подгруппы: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «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 проявления нормы продуктивности.

В сокращенном варианте определяется норма продуктивности только группы в целом. Соответственно, упрощается процедура обработки результатов. А именно: подсчитываются индивидуальные показатели $H\Pi$ для каждого участника исследования (первый этап обработки) и рассчитывается коэффициент $H\Pi$ - Γ (второй этап).

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

- 1. Определение параметра и принципов построения методики. Первоначально проводилось операциональное определение неформальной нормы продуктивности. Далее формулировались методические принципы построения шкалы: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности признаков, отображенных в пунктах методики (7-балльная шкала); г) количество пунктов в методике 5; д) форма тестовых заданий (в виде пословиц/поговорок); е) принцип обработки результатов.
- 2. Создание стимульного материала. Для маскировки «социальной желательности» заданий/ответов было решено в качестве тестовых заданий использовать пословицы/поговорки.

Подбор пословиц осуществлялся по нескольким источникам и следующим принципам:

■ *соответствие*: пословица должна быть содержательно валидна какому-то из указанных выше нормативов;

- доступность: пословица должна быть знакома людям;
- *однозначность*: пословица по своей трактовке должна быть понятна людям и не предполагать разные интерпретации;
- *безоценочность:* пословица не должна нести в себе выраженную социально позитивную или негативную оценку; это позволяет маскировать цель методики и «социальную желательность» пословиц;
- обратная направленность: все пословицы должны иметь «обратную формулировку» (несогласие испытуемых несет информацию о высокой норме групповой производительности); это позволяет маскировать цель методики и «социальную желательность» пословиц.

Первоначально было подобрано 9 пословиц из словарей [19; 65]. Однако после дальнейшего анализа количество пословиц (поговорок) было сокращено до пяти.

3. Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждой пословицы на ее содержательное соответствие определенному критерию нормы продуктивности.

В качестве экспертов выступили два специалиста с базовым психологическим образованием: кандидат психологических наук, доцент Южного федерального университета и руководитель службы управления персоналом ООО «Компьютер Инжиниринг» (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием параметра по пятибалльной шкале: 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее четырех баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы представлены в табл. 9.

В таблице 9 видно, что все пункты обладают содержательной валилностью.

Таблица 9 Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения нормы продуктивности группы и подгрупп

№ пп	Пункты	X	частоты выбора баллов (в количестве экспертов)							
			1	2	3	4	5			
1	"Тише едешь, дальше будешь"	5,0	-	-	-	-	2			
2	"Всему свое время"	4,5	1 1				1			
3	"Не гони лошадей"	4,5	_	-	-	1	1			
4	"Всех дел не переделаешь"	4,0	-	-	1	-	1			
5	"Много работать, можно грыжу заработать"	4,0	-	-	-	2	-			

4. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых, т.е. насколько содержание пунктов опросника понятно людям по смыслу. Оценка осуществлялась по пятибалльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 23 работника, являющихся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла).

Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета) или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

Результаты экспертизы представлены в табл. 10 и показывают достаточно высокую очевидную валидность всех пунктов.

Таблица 10 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения нормы продуктивности группы и подгрупп

No	Утверждения	x	частоты выбора (в %)							
пп	у гверждения	Λ	1	2	3	4	5			
1	"Тише едешь, дальше будешь"	4,7	-	2,3	2,3	18,2	77,2			
2	"Всему свое время"	4,53	-	-	11,4	25	63,6			
3	"Не гони лошадей"	4,39	-	6,8	11,4	18,2	63,6			
4	"Всех дел не переделаешь"	4,45	2,3	4,6	4,6	22,7	65,8			
5	"Много работать, можно грыжу заработать"	4,32	_	9,1	11,4	18,2	61,3			

5. Проведение исследования. Объектом исследования выступили производственные группы — малочисленные по составу фирмы или первичные структурные подразделения в организациях различного профиля деятельности: автомобильный и ресторанный сервис, торговля и продажа недвижимости, пожарные команды и воинские подразделения и др. Общая численность групп — 32 и общее количество членов группы — 347 человек. Численный состав групп варьируется от 6 до 24 человек (преобладают группы из 8-12 человек).

Все группы, участвовавшие в обследовании, организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности указанных групп составляет не менее полугода. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин).

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей; в) число объектов в выборке должно быть достаточно большим. Выбор производственных групп осуществлялся из раз-

ных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях. Минимальный объем выборки оценивался с помощью определения доверительного интервала для среднего значения по показателям, полученным по каждой субшкале основной методики.

Минимальный объем выборки (малых групп) при α =0,05, выборочном стандартном отклонении (σ = 2,5) и заданном отклонении выборочного среднего значения от истинного значения среднего результата не более чем на d=1,0 балл составляет 24 группы. Следовательно, объем выборки производственных групп N=32 является достаточно представительным.

7. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному). Оценка распределения производилась по общегрупповым (суммарным) показателям.

Установлено Z = 1,108 и p=0,171, что свидетельствует о соответствии эмпирического распределения нормальному распределению.

8. Оценка надежности-согласованности. Существует два разных способа оценки надежности-согласованности методики: а) определение сходства тестовых заданий по содержанию; б) определение меры согласованности ответов испытуемых по каждому пункту методики внутри разных групп. Первый способ более актуален при создании и оценке методик изучения психологических характеристик индивида, а второй — для исследования групповых характеристик на основе определения общегрупповых показателей по индивидуальным данным. Для оценки надежности-согласованности методики был выбран второй способ.

Из общей выборки было отобрано случайным образом 10 групп, в каждой из которых производилась оценка меры со-

гласованности ответов (сходства восприятия) испытуемых по каждому пункту. Во внимание принимались оценки только по разделу «По группе в целом». Показателем меры согласованности является % членов группы, выбравших оценки 1—3 балла и 5—7 баллов. Ответы членов группы по пункту методики считались согласованными, если 70-100% испытуемых выбирали оценки 1—3 балла или 5—7 баллов (из расчета % исключались случаи выбора испытуемыми четырех бальных оценок). Затем по всем группам составлялась сводная таблица данных, в соответствии с которой производился отбор пунктов методики: оставлялись пункты, по которым в 50% и более групп имелась согласованность ответов испытуемых (в совокупности по оценкам 1—3 и 5—7 баллов).

Согласованность ответов по пунктам методики внутри групп составила 76-93%, что соответствует установленному критерию и, тем самым свидетельствует о надежностисогласованности ответов испытуемых.

9. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений на одной и той же выборке, проведенными с интервалом в три недели.

Коэффициент корреляции составил 0,93, что свидетельствует о высокой ретестовой надежности методики.

- 10. Расчет нормативных данных. Нормативные данные (х и о) составлены на выборке производственных групп (№32) и включенных в них неформальных подгрупп (№71). На основе этих данных выделено пять статистических зон для шкалы нормы продуктивности (табл. 11). Нормативные данные позволяют оценить меру проявления НП в группе и каждой неформальной подгруппе: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.
- 11. Составление интерпретаций. Интерпретации составлялись на основе определения нормы продуктивности.

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.

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.

НП является одним из главных факторов экономической и социальной эффективности группы.

Таблица 11 Нормативные данные и статистические зоны показателей нормы продуктивности (для производственных групп)

Пара-		матин цанны			Статис	тически	2 ЗОНЫ	
метр	N		o	низкий	тенден.	сред-	тенден.	высо-
		^_			к низ.	ний	к выс.	кий
НП-Г	15 16	15 16 2	2,5	5,0 - 8,7	8,8 - 11,3	13,8 -	18,9 -	21,5 –
1111-1	13	10,5				18,8	21,4	35,0
нп-п	20 1	39 19.2	26	5 0 11 0	11 0 15 5	15,6-	22,9-	26,6-
П11-11	39	19,2	3,0	3,0-11,8	11,9-15,5	22,8	26,5	35,0

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N – количество групп и неформальных подгрупп; 3) НП- Γ – показатели для группы в целом, а НП- Π – для неформальных подгрупп.

2.3.3 Методика изучения нормы открытости

Методика представляет собой модифицированный вариант *шкалы открытости малых групп* [17].

Стимульный материал методики (опросник 1 и 5 в Приложении 5) содержит 24 задания, которые отображают три типа установок членов группы по отношению к новичку и, в общем, ко всем представителям внешнего социального контекста:

- тип А: готовность взаимодействовать в сочетании с авансированием антигуманного отношения;
- тип Б: готовность взаимодействовать в сочетании с авансированием ему гуманного отношения;
 - тип В: отказ от взаимодействия, безразличие.

ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых при работе с методикой выступают члены группы.

Исследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкциях для испытуемых и объеме работы с методикой.

В *полном варианте* изучается норма открытости группы в целом и каждой неформальной подгруппы. В опроснике 5 испытуемым надо 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.

Косвенным индикатором искажения испытуемым ответов являются следующие случаи, когда он отметил:

- пять и более пунктов одновременно по типам установки «А» (антигуманное отношение) и «Б» (гуманное отношение);
- шесть и более пунктов по кластеру «Б» (гуманное отношение) и все пункты по кластеру «В» (отказ от взаимодействия, безразличие).

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

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

Первый этап. Для каждого члена группы, участвовавшего в обследовании, раздельно подсчитываются суммы ΣA , ΣB 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 Кі:

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

где ΣA , ΣB и ΣB - суммы ответов «Да» на те пункты, которые относятся к соответствующим субшкалам.

Второй этап. Обработка результатов состоит в расчете:

- 1) коэффициента открытости K группы в целом (определяется как среднее арифметическое всех Ki членов малой группы);
- 2) коэффициентов открытости K каждой подгруппы (определяются как среднее арифметическое всех Ki членов 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 и более выражено ее позитивное адаптирующее свойство, тем сильнее выражена её внешняя интеграция. Чем выше отрицательное значение K, тем более закрыта группа/подгруппа и слабее ее адаптирующее свойство, тем сильнее выражена внешняя дезинтеграция.

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 K группы.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Методика представляет собой модификацию *Шкалы открытости малых групп*, разработанную и апробированную А.С. Горбатенко в начале 1980-х г. [17].

Эта шкала создавалась следующим образом. Первоначально составлялся план полустандартизированного интервью, направленного на выяснение тех аспектов отношения к новичку, которые характерны для групп различного уровня развития. Интервью проводилось как с членами малых групп, так и с лицами, способными к экспертной оценке отношения к новичку в разных малых группах: с преподавателями вузов, тренерами,

врачами, сотрудниками юстиции. План интервью представлял собой набор определенных ситуаций, которые могут возникать в группе. Каждому интервьюируемому предлагалось рассказать, как отнесутся члены группы к новичку в ситуации распределения поощрения и наказания, в ситуации совместной работы и отдыха и т.д. В конце интервью каждый опрашиваемый мог рассказать об отношении к новичку в непредусмотренной ситуации. Анализ материалов интервью позволил выделить 24 неспецифических для различных ситуаций или групп варианта отношения к новичку, которые и составили содержание пунктов опросника.

Затем А.С. Горбатенко обследовал противоположные, с точки зрения уровня развития, малые группы:

- спортивные и студенческие группы;
- группы заключенных исправительно-трудовых колоний общего режима.

Далее осуществлялась группировка пунктов шкалы и выделение кластеров (таксонов) таких пунктов, которые являются сходными по своему содержанию.

Группировка пунктов производилась посредством процедуры кластерного анализа «без учителя», которая позволяет выделить группы пунктов-синонимов, не задавая заранее ни количество возможных кластеров, ни количество возможных пунктов, которые могут войти в эти кластеры.

В результате проведения всей процедуры группировки, было выделено 3 кластера (группы пунктов-синонимов) опросника:

- кластер, условно обозначенный A, в который вошло 10 пунктов (содержание пунктов отражает готовность взаимодействовать с новичком и авансирование ему антигуманных отношений);
- кластер, условно обозначенный Б, в который вошло 10 пунктов (содержание пунктов отражает готовность взаимодействовать с новичком и авансирование ему гуманных отношений);
- кластер, условно обозначенный B, в который вошло 4 пункта (содержание пунктов отражает отказ от взаимодействия с новичком, безразличие к нему).

- 2. Создание методики изучения нормы открытости группы и подгруппы на основе шкалы открытости малых групп включало ряд процедур.
- 2.1. Внесены изменения в стимульный материал. Из 24 пунктов 9 создано совершенно новых, 9 изменены по формулировке с сохранением содержания и 6 оставлено практически без правок. Существенное преобразование стимульного материала обусловлено новым социально-экономическим контекстом, повышением содержательной валидности и маскировки социальной желательности пунктов.
- 2.2. Создана дополнительная часть методики, позволяющая оценивать открытость неформальных подгрупп.
- 2.3. Введено ограничение по количеству выбираемых пунктов: испытуемый может выбрать от 3 до 12 пунктов.
- 2.4. Проведена оценка содержательной валидности. В качестве экспертов выступили два специалиста с базовым психологическим образованием: кандидат психологических наук, доцент Южного федерального университета и руководитель службы управления персоналом ООО «Компьютер Инжиниринг» (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием нормы открытости по 5-ти бальной шкале: 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью.

В табл. 12 видно, что все пункты опросника обладают содержательной валидностью.

2.5. Сделана оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых (содержание пунктов опросника должны быть понятны людям по смыслу). Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает

Таблица 12 Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения нормы открытости группы и подгрупп

	и подгрупп						
№	Пункты	x	бал	ілов гве э	(в в	ыбо соли ерто	че-
			1	2	3	4	5
1	Отнесутся к нему без особого интереса	5,0	-	-	-	-	2
2	Будут ему помогать	5,0	-	-	-	-	2
3	Отнесутся к нему настороженно и неприветливо	4,0	-	-	-	2	-
4	Будут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится в коллективе	5,0	-	-	-	-	2
5	Будут его испытывать, создавая ему трудности	4,5	-	-	-	1	1
6	Будут избегать общения с ним	5,0	-	-	_	-	2
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией	5,0	-	-	-	-	2
8	Смогут поделиться своим опытом	4,0	-	-	1	-	1
9	Будут перекладывать на него ответ- ственность за свои неудачи	4,5	-	-	-	1	1
10	Будут прислушиваться к его мнению	5,0	-	-	-	-	2
11	Считают, что у него меньше прав, чем у остальных	4,5	-	-	-	1	1
12	Будут опекать его в трудных ситуациях	5,0	-	-	-	-	2
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным	5,0	-	-	-	-	2
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением	4,0	-	-	1	_	1
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод	5,0	-	-	-	-	2
16	В своих целях будут давать ему разные поручения	5,0	-	-	-	-	2
17	Будут критиковать его по всякому поводу	5,0	-	-	-	-	2
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе	5,0	-	-	-	-	2

Окончание табл. 12

№	Пункты	X	частоты выбора баллов (в количестве экспертов)					
			1	2	3	4	5	
19	Не будут обращать на него внимания	4,5	-	-	-	1	1	
20	Постараются переложить на него часть своих обязанностей	5,0	-	-	-	-	2	
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в работу	4,5	-	-	-	1	1	
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается	4,0	-	-	1	-	1	
23	Будут поддерживать его в случае неудач	4,5	-	-	-	1	1	
24	Не будут прислушиваться к его мнению	5,0	-	-	-	_	2	

«полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 15 работников, являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла).

Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета) или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

Результаты экспертизы пунктов представлены в табл. 13 и позволяют судить об их очевидной валидности.

2.6. Проведен сбор данных в исследовании. В исследовании приняло участие 12 производственных групп – малочисленные по составу фирмы и структурные подразделения в государственных и коммерческих организациях различного профиля деятельности. Общая численность испытуемых – 136 человек.

Таблица 13 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения нормы открытости групп и подгруппы

No	П	X	частоты выбора (в %) баллов					
ПП	Пункты		1	2	оалл 3	ов 	5	
1	Отнесутся к нему без особого интереса	4,77	-	-	7,7	7,7	84,6	
2	Будут ему помогать	4,69	-	7,7	-	7,7	84,6	
3	Отнесутся к нему настороженно и неприветливо	4,85	-	-	7,7	-	92,3	
4	Будут к нему менее требовательны, чем к остальным, пока он не освоится в коллективе	4,92	-	-	-	7,7	92,3	
5	Будут его испытывать, создавая ему трудности	4,62	7,7	-	-	7,7	84,6	
6	Будут избегать общения с ним	4,46	7,7	-	7,7	7,7	76,9	
7	Отнесутся к нему с доверием, симпатией	4,69	-	-	7,7	15,4	76,9	
8	Смогут поделиться своим опытом	4,62	-	-	7,7	23,1	69,2	
9	Будут перекладывать на него ответственность за свои неуда- чи	4,85	-	-	-	15,4	84,6	
10	Будут прислушиваться к его мнению	4,92	-	-	-	7,7	92,3	
11	Считают, что у него меньше прав, чем у остальных	4,85	-	-	7,7	-	92,3	
12	Будут опекать его в трудных ситуациях	4,85	-	-	7,7	-	92,3	
13	Будут более требовательны к нему, чем к остальным	4,92	-	-	-	7,7	92,3	
14	Как старожилы группы, отнесутся к нему с превосходством или пренебрежением	4,38	-	15,4	-	15,4	69,2	
15	Будут давать ему дельные советы, когда есть повод	4,92	-	-	-	7,7	92,3	
16	В своих целях будут давать ему разные поручения	4,77	-	-	7,7	7,7	84,6	

Окончание табл. 13

No	Пункты	x	частоты выбора (в %) баллов					
ПП	Пупкты		1	2	3	4	5	
17	Будут критиковать его по всякому поводу	4,62	7,7	-	-	7,7	84,6	
18	В свободное время расскажут ему о порядках в группе	5,0	-	ı	ı	-	100	
19	Не будут обращать на него внимания	4,54	7,7	ı	-	15,4	76,9	
20	Постараются переложить на него часть своих обязанностей	4,62	7,7	ı	-	7,7	84,6	
21	Постараются помочь ему быстрее включиться в работу	4,77	-	ı	ı	23,1	76,9	
22	Будут подшучивать над ним, даже если он обижается	4,54	7,7	-	-	15,4	76,9	
23	Будут поддерживать его в случае неудач	5,0	-	-	-	-	100	
24	Не будут прислушиваться к его мнению	4,54	7,7	-	-	15,4	76,9	

Все группы организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности указанных групп составляет не менее одного года. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин).

2.7. Осуществлена оценка эмпирического распределения по общегрупповым (суммартным) тестовым показателям с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова.

Получены следующие результаты: Z = 0.785 и p = 0.568, что свидетельствует о соответствии эмпирического распределения нормальному распределению. (Если p > 0.1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному.).

2.8. Выполнен расчет нормативных данных. Нормативные данные (\times и σ) составлены на выборке производственных групп (N=12) и включенных в них неформальных подгрупп

(N=28). На основе этих данных выделено пять статистических зон для шкалы нормы продуктивности (табл. 14). Нормативные данные позволяют оценить проявление нормы открытости (НО) группы в целом и каждой подгруппы: высокая, тенденция к высокому, средняя, тенденция к низкой, низкая.

Таблица 14 Нормативные данные и статистические зоны показателей

Пара-	Н	ормати даннь		Статистические зоны						
метр	N	_ ×	o	низ-	тенден.	сред-	тенден.	высо-		
	11	^		кий	к низ.	ний	к выс.	кий		
НО-Г	12	30,93	16,20	<	-1,48 -	14,72 -	47,13 -	63,35		
пО-1				-1,49	14,71	47,12	63,34	>		
НО-П	20	22.22	21.44	<	-9,56-	11,89-	54,75-	76,20		
пО-11	28	33,33	21,44	-9,55	11,88	54,74	76,19	>		

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N – количество групп и неформальных подгрупп; 3) HO- Γ – показатели для группы в целом, а HO- Π – для неформальных подгрупп.

2.9. Составление интерпретаций. Интерпретации составлялись на основе определения природы нормы открытости и содержания пунктов методики.

Норма открытости (НО):

Показатель отражает меру открытости группы/подгруппы внешней социальной среде, её потенциал гуманных антигуманных отношений и адаптирующий потенциал 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.

2.4 Сплоченность

2.4.1 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 [27; 44; 53], которая содержит ряд идей.

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.

 $\Pi \not \square C$ — 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.

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 по группе в целом, 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. Второе основание ПДС – *«частные интересы»* – относится к реализации внеорганизационных целей в рамках выполнения основной деятельности. Такие цели предполагают иную ветвы активности, нередко осуществляемую в ущерб основной деятельности.

Первое основание СПС — *«позитивные взаимоотношения»* — связано со стремлением членов группы создавать и поддерживать благоприятный психологический климат. Это основание связано с приоритетом групповых интересов над личными интересами. 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.

Сплоченность и эффективность группы. ПДС сильнее влияет на экономическую или социальную эффективность, а СПС — на социально-психологическую. Однако влияние в значительной мере зависит от доминирования того или иного основания их формирования, формы организации совместной деятельности, нормы продуктивности, эффекта социальной лености и др.

Однако 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).

В соответствии с микрогрупповой моделью разработан методический инструментарий: методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгрупп и методика исследования оснований предметно-деятельностной и социально-психологической групповой сплоченности группы и подгрупп [27; 52].

2.4.2 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 социальнопсихологическую (СПС).

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики (опросник 1 и 6 в Приложении 6) содержит 10 пунктов в виде утверждений по пять пунктов на каждый вид

сплоченности. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной шкалы. Она состоит из двух частей, каждая из которых предназначена для изучения соответствующего вида сплоченности группы в целом и каждой неформальной подгруппы.

ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

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

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкции для испытуемых и объеме работы с методикой.

В полном варианте изучается сплоченность группы в целом и каждой неформальной подгруппы, выделенной в исследовании.

В опроснике 6 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.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «В группе в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки;
- по шести-десяти пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по восьми-десяти пунктам однобалльные оценки, а по остальным заданиям любые другие баллы оценок;
 - по всем пунктам четырехбалльные оценки.

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: №№ 1, 3, 5, 7, 9;
- субшкала СПС: №№ 2, 4, 6, 8, 10.

Расчет индивидуальных показателей ПДС и СПС производится для всех участников исследования отдельно по разделам стимульного материала:

- а) «В группе в целом»;
- б) «С кем поддерживаю тесные отношения».

Второй этап. Дальнейшая обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- 1) ПДС-Г1 и СПС-Г1 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 (для сокращенного варианта обследования);
- 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 обследования);
- 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 обследования).

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

Тремий этал. Производится расчет коэффициентов ПДС- Γ 2 и СПС- Γ 2 группы в целом по формулам:

```
- ПДС-\Gamma2 = (ПДС-\Gamma1 / ПДС-H) · 10 (8),
- СПС-\Gamma2 = (СПС-\Gamma1 / СПС-H) · 10 (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 отражают отношения между структурными компонентами группы. Их числовые значения теоретически могут варьироваться от 1,4 до 70, но чаще попадают в интервал 7-10. 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 соотношения 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 Б — 25,0. На первый взгляд, группа Б имеет немного более высокий уровень сплоченности, чем группа А. Однако в группе А соотношение ПДС-Г1/ПДС-Н составляет 9,5, а в группе Б — 7,5, что означает более высокую ПДС группы А по сравнению с группой Б.

В сокращенном варианте определяется сплоченность только группы в целом. Соответственно, упрощается процедура обработки результатов. Обработка данных ограничивается первым (п. а) и вторым (п. 1) этапом.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

- 1. Определение принципов построения методики. Для разработки методики использовалось общее понимание сплоченности и каждого её вида, представленное в микрогрупповой модели сплоченности. Далее формулировались методические принципы построения шкал: а) тип методики (субъективный тип); б) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности признаков, отображенных в пунктах методики (7-балльная шкала); г) количество субшкал и заданий в методике (две субшкалы для оценки двух видов сплоченности; каждая субшкала в итоге должна быть представлена пяти пунктами; общее количество заданий 10); д) форма тестовых заданий (в виде утверждений с обратной формулировкой); е) принцип обработки результатов.
- **2.** Создание стимульного материала. Первоначально было составлено 10 пунктов (по пять для субшкал ПДС и СПС) на основе следующих критериев:

- направленность формулировки пунктов (личностно ориентированные формулировки);
- обеспечение содержательной валидности пунктов (соответствие содержания пунктов сформулированному определению сплоченности и каждого её вида);
- обеспечение очевидной валидности пунктов (соответствие содержания пунктов смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе);
- корректная формулировка пунктов (однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний).
- **3.** Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого пункта на его соответствие тому критерию эффективности, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили два специалиста с базовым психологическим образованием и со стажем профессиональной деятельности более 15 лет: кандидат психологических наук, доцент факультета педагогики и психологии Южного федерального университета, директор по персоналу конгрессотеля DON-PLAZA (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием видов сплоченности по 5-балльной шкале: 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла – «в основном соответствует», 3 балла – «трудно сказать», 2 балла – «в основном не соответствует», 1 балл – «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее четырех баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы представлены в табл. 15.

Средняя экспертная оценка одного пункта (\mathbb{N} 28) оказалась ниже установленного критерия. Поэтому было создано и подвергнуто экспертизе новое задание «Между членами коллектива часто возникают взаимные упреки» (средняя оценка — 4,0), которое было включено в стимульный материал вместо предыдущего пункта.

Таблииа 15

Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгрупп

№	Пункты	X	бал	ІЛОВ	оты выбора ов (в количе- экспертов)				
			1	2	3	4	5		
1	Члены коллектива больше обеспокоены своими личными интересами, чем общим делом	5,0					2		
2	Члены коллектива безразлично (или неприветливо) относятся друг к другу	4,0				2			
3	Сослуживцы не склонны объединять усилия в работе	уживцы не склонны объединять							
4	Члены коллектива не стремятся учитывать интересы друг друга					2			
5	У членов группы нет единства по поводу решения возникающих в работе проблем	4,5				1	1		
6	Члены коллектива предпочитают держаться обособленно, чем сообща	4,0			1		1		
7	Члены группы не склонны оказывать поддержку друг другу в работе	4,5				1	1		
8	Члены коллектива завидуют друг другу	3,0		1		1			
9	Члены коллектива не стремятся со- гласованно действовать в трудных рабочих ситуациях	4,0			1		1		
10	Члены коллектива бывают неискренними по отношению друг к другу	4,0				2			

4. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых (содержание пунктов опросника должно быть понятно людям по смыслу). Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 24 работника, являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности (для формы «А»).

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла).

Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета), или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

В табл. 16 видно, что все пункты методики обладают очевидной валидностью.

5. Проведение исследования. В исследовании приняло участие 22 производственные группы – относительно малочисленные по составу фирмы или структурные подразделения в организациях различных отраслей и форм собственности. Исследовались группы, работающие в сфере производства, продаж, услуг, строительства, воспитания, группы государственных служащих и воинские подразделения. Всего по списку – 280 человек, из них: присутствовало -248 (88,6%), отсутствовало - 32 (11,4%). Численный состав исследованных групп варьируется от 6 до 25 человек ($\times = 12,7$). Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности (включая единый состав) указанных групп составляет не менее одного года. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин). По возрастному признаку всей выборки медиана Ме=34 и размах R = 38.

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен

Таблица 16

Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгрупп

№	Пункты	X	ча	стот	ы выбо ло	•) бал-
ПП	Пупкты	^	1	2	3	4	5
1	Члены коллектива больше обеспокоены своими личными интересами, чем общим делом	4,67	0	0	4,17	25	70,83
2	Члены коллектива безраз- лично (или неприветливо) относятся друг к другу	4,83	0	0	0	16,7	83,3
3	Сослуживцы не склонны объединять усилия в работе	4,63	0	0	4,17	29,17	66,66
4	Члены коллектива не стремятся учитывать интересы друг друга	4,54	0	0	4,17	37,5	58,33
5	У членов группы нет един- ства по поводу решения воз- никающих в работе проблем	4,63	0	0	4,17	29,17	66,66
6	Члены коллектива предпочитают держаться обособленно, чем сообща	4,46	0	0	8,33	37,5	54,17
7	Члены группы не склонны оказывать поддержку друг другу в работе	4,67	0	0	0	33,33	66,67
8	Между членами коллектива часто возникают взаимные упреки	4,5	0	0	12,5	25	62,5
9	Члены коллектива не стремятся согласованно действовать в трудных рабочих ситуациях	4,54	0	0	0	45,83	54,17
10	Члены коллектива бывают неискренними по отношению друг к другу	4,38	0	0	20,83	20,83	58,34

иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей; в) число объектов в выборке должно быть достаточно большим. Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях. Минимальный объем выборки оценивался с помощью определения доверительного интервала для среднего значения по показателям, полученным по каждой субшкале основной методики.

Минимальный объем выборки (малых групп) при α =0,05, выборочном стандартном отклонении (σ = 3,32 и σ = 3,92) и заданном отклонении выборочного среднего значения от истинного значения среднего результата не более чем на d=1,0 балл составляет по субшкалам ПДС и СПС соответственно 36 и 49 групп. При заданном условии (d=1,0) объем выборки N=22 группы оказывается недостаточно представительным. Если увеличить значение d до 1,5, то минимальный объем составит 18 и 25 групп. Более того, общая численность испытуемых (280 человек) является вполне репрезентативной.

7. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

Установлено соответствие эмпирического распределения по субшкалам нормальному распределению (табл. 17).

8. Оценка надежности-согласованности. Для оценки надежности-согласованности методики определялась мера согласованности ответов испытуемых по каждому пункту методики внутри разных групп. Из общей выборки было отобрано случайным образом 10 групп, в каждой из которых производилась оценка меры согласованности ответов (сходства восприятия) испытуемых по каждому пункту. Во внимание принимались оценки только по разделу «По группе в целом».

Статистика

и асимпт.

знч.

баллов).

СПС-П

728

663

Субшкалы сплоченности

подгрупп

ПДС-П

.804

538

Показатели распределения результатов по субшкалам методики изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы

и подгрупп

СПС-Г

433

Субшкалы сплоченности

группы

ПЛС-Г

602 861

Показателем меры согласованности является % членов группы, выбравших оценки 1-3 балла и 5-7 баллов. Ответы членов группы по пункту методики считались согласованными, если 70-100% испытуемых выбирали оценки 1-3 балла или 5-7 баллов (из расчета % исключались случаи выбора испытуемыми четырех бальных оценок). Затем по всем группам составлялась сводная таблица данных, в соответствии с которой производился отбор пунктов методики: оставлялись пункты, по которым в 50% и более групп имелась согласованность ответов испытуемых (в совокупности по оценкам 1-3 и 5-7

Согласованность ответов по пунктам методики внутри групп составила 76-93%, что соответствует установленному критерию и, тем самым, свидетельствует о надежностисогласованности ответов испытуемых.

- 9. Оценка дискриминантной валидности. Для оценки этой валидности методики рассчитывались коэффициенты корреляции Пирсона между:
- общегрупповыми показателями сплоченности ПДС-Г и СПС-Г;
- показателями сплоченности подгрупп ПДС-П и СПС-П. Расчет осуществлялся по результатам, полученным на выборке 22 производственных групп и 56 подгрупп.

Так как ПДС и СПС представляют собой относительно самостоятельные виды, но одного и того же феномена – сплоченности, то показателем наличия этого вида валидности является коэффициент корреляции от 0,2 (слабая корреляция) до 0,7 (средняя корреляция).

Коэффициент корреляции между ПДС-Г и СПС-Г оказался равным r=0,76 (p=.000), а между ПДС-П и СПС-П - 0,56 (p=.000), что позволяет говорить о приемлемой дискриминантной валидности методики.

10. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные (х и о) на выборке трудовых коллективов (22 группы и 56 неформальных подгрупп, всего − 248 испытуемых), и выделены на их основе статистические зоны (табл. 18). Нормативные данные позволяют оценить уровень проявления ПДС и СПС группы в целом и каждой подгруппы: высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

Таблица 18 Нормативные данные и статистические зоны показателей предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности

Пара-	Но	рматив данные		Статистические зоны							
метр	N	_ x	o	низкий	тенден.	сред-	тенден.	высо-			
					к низ.	ний	к выс.	кий			
ПДС-Г1	22	21,64	3,32	5,0 -	14,99 -	18,31 -	24,96 -	28,30 -			
11ДС-1 1	22	∠1,04	3,32	14,98	18,30	24,95	28,29	35,0			
ПДС-Г2 22 8,43	8,43	0.85	0,85 <6,71	6,72-	7,58-	9,29-	10,15 >				
11ДС-1 2	22	22 0,43	0,03	10,71	7.57	9,28	10,14	10,13			
СПС-Г1	22	2 20,30	3,92	5,0 -	12,46 -	16,38 -	24,21 -	28,14 -			
CIIC-I I	22			12,45	16,37	24,20	28,13	35,0			
СПС-Г2	22	7,48	1,88	<3,70	3,71-	5,60-	9,37-	11,26>			
CHC-12	22	7,40	1,00	\3,70	5,59	9,36	11,25	11,20			
ПДС-П	56	26.21	121	5,0 -	17,59-	21,90-	30,53-	34,85-			
11ДС-11	30	26,21	4,31	17,58	21,89	30,52	34,84	35,0			
СПС-П	56 26,65	4.02	5,0 -	16,81-	21,73-	31,58-					
CHC-H		26,63	4,92	16,80	21,72	31,57	35,0	-			

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N – количество групп и неформальных подгрупп; 3) ПДС- Γ и СПС- Γ – показатели для группы в целом, а ПДС- Π и СПС- Π – для неформальных подгрупп.

11. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения видов сплоченности и содержания пунктов методики.

Предметно-деятельностная сплоченность (ПДС):

Показатель ПДС отражает воспринимаемое членами единство группы/подгруппы относительно основной совместной деятельности.

Высокий показатель: выражено стремление членов группы/подгруппы объединять усилия, согласованно действовать и содействовать друг другу в реализации групповых целей.

Низкий показатель: члены группы/подгруппы не обеспокоены общим делом, не склонны объединять усилия и действовать согласованно в процессе реализации общих целей групповой деятельности.

ПДС является одним из главных факторов экономической эффективности группы.

Социально-психологическая сплоченность (СПС):

Показатель СПС отражает воспринимаемое членами единство группы/подгруппы в неформальных, межличностных отношениях.

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 не искренность.

СПС является одним из главных факторов социальнопсихологической эффективности группы.

2.5 Эффективность

2.5.1 Многомерная модель эффективности

Групповая эффективность представляет собой многомерный конструкт, включающий в себя два аспекта (потенциальная и реальная) и два вида (предметно-деятельностная и социально-психологическая) эффективности, которые связаны между собой. Эффективность является субъектной характеристикой не только группы в целом, но и каждой неформальной подгруппы и индивида в группе [44; 58].

Потенциальная эффективность — это совокупность возможностей (внутренних условий) группы/подгруппы, которые в сочетании с внешними условиями и особенностями организации деятельности обуславливают реальную эффективность этого субъекта. Актуальность тех или иных составляющих потенциальной эффективности группы определяется формой организации и задачами совместной деятельности, политикой и приоритетами руководства, возможностями организации.

Реальная эффективность — достижение группой (подгруппой, индивидом) установленных извне или сформированных изнутри стандартов (нормативов) активности в сфере предметной совместной деятельность и/или общения. Относительно конкретной группы какие-то компоненты реальной эффективности могут быть не востребованы со стороны руководства, а некоторые показатели трудно доступны объективной оценке.

Предметно-деятельностная эффективность—достижение группой (подгруппой, индивидом) заданного уровня выполнения целевой функции или конкретных задач. Этот феномен рассматривается, как правило, относительно институализированных групп и может иметь экономическое или социальное содержание, 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 группы (подгруппы, индивида). Если деятельность направлена на получение социального эффекта, например, обучение и воспитание, поддержание безопасности и общественной стабильности государства, то подразумевается социальная эффективность группы (подгруппы, индивида).

Социально-психологическая эффективность — достижение группой заданного уровня построения социальной активности (в том числе, в общении), как непосредственной, так и опосредованной совместной деятельностью. Эта эффективность связана, во-первых, с общим состоянием отношений индивидов в группе и к группе, а, во-вторых, с психологическим самочувствием и проявлением каждого индивида в группе.

Таким образом, данная модель эффективности предполагает наличие четырех компонентов, образованных пересечением двух измерений: потенциальной предметно-деятельностной эффективности, реальной предметно-деятельностной эффективности, потенциальной социально-психологической эффективности, реальной социально-психологической эффективности.

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, деятельностносовладающее доверие, норма продуктивности, мотивы объединения (например, «содействие в выполнении работы», «поддержка», «доверие»), противоречия (мотивационно-деятельностные и деятельностно-организационные);
- производственно-организационные ресурсы: организация совместной деятельности, материально-техническое оснащение, полномочия, взаимозаменяемость/взаимодополняемость и квалификация членов группы, вклад, стиль управления и неформальное лидерство руководителя.

Потенциальная социально-психологическая эффективность также включает три блока характеристик группы/подгруппы:

- формально-количественные и структурные характеристики: численность, композиция, неформальная статусноролевая структура;
- социально-психологические характеристики: социальнопсихологическая сплоченность, конфиденциально-охранительное доверие, мотивы объединения (например, «поддержка», «доверие», «личная симпатия», «одинаковый взгляд на жизнь», «отдых»), противоречия (межличностные, индивидуально-групповые и статусные);
- организационно-коммуникативные ресурсы: опыт группового/организационного общения, социально-психологические знания и качества членов группы, стиль межличностного поведения, 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 [88]. Отсюда можно сделать вывод, что потенциальная предметнодеятельностная эффективность группы часто не реализуется в полной мере. Точно также могут быть факторы, препятствующие реализации потенциальной социально-психологической эффективности.

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;
- субъективные показатели: субъективная оценка успешности выполнения плана, программы или конкретного проекта, решения задач и проблем, деятельности в трудных условиях (новизна, дефицит времени и др.) или целесообразного использования ресурсов (материально-технических, кадровых и др.).

Субъективные показатели деятельности группы (подгруппы) получаются на основе оценок, которые по ряду критериев дают внешние эксперты (например, руководитель группы, представители высшего руководства).

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 это сделать достаточно сложно.

Возникает вопрос о том, насколько объективные и субъективные показатели групповой эффективности согласуются друг с другом. Исследования выявили относительно слабую связь (r=0.389 и r=0.27) между объективными и субъективными показатели рабочего процесса [68; 76], а значит, они не являются взаимозаменяемыми.

Вкачествекритериев*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;
- г) готовность группы/подгруппы взаимодействовать с внешним социальным контекстом (в том числе, с руководством организации).

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

Выявление и сопоставление потенциальной и реальной эффективности группы/подгруппы позволяет:

- произвести профессионально-психологическую оценку коллектива;
- установить внутренние и внешние источники снижения эффективности;
- спланировать организационно-психологическое воздействие с целью повышения эффективности.

В соответствии с этой моделью разработан инструментарий исследования реальной эффективности по субъективным критериям: методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп и методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп [59].

2.5.2 Методика изучения предметно-деятельностной эффективности

Методика разработана на основе двух субъективных критериев предметно-деятельностной эффективности (ПДЭ) и включает две соответствующие им субшкалы:

- «выполнение плана и решение текущих задач» (ПЗ);
- «деятельность в трудных условиях» (ТУ).

Стимульный материал методики (опросник 1 и 7 в Приложении 7) содержит 6 пунктов в виде утверждений по три пункта на каждую субшкалу.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной шкалы.

Методика может применяться в полном и сокращенном варианте.

ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых при работе с методикой выступают внешние эксперты – руководители и специалисты, которые имеют более или менее полное представление о данной группе. Количество экспертов – два-три человека.

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. В *полном варианте* изучается эффективность группы в целом и неформальных подгрупп, предварительно выделенных в исследовании.

По каждому пункту опросника 7а эксперт должен произвести оценку группы по семибалльной шкале, а затем в опроснике 7б по такой же шкале оценить каждую неформальную подгруппу. Для каждой подгруппы используется опросник 7б.

В сокращенном варианте изучается предметно-деятельностная эффективность только группы в целом.

Индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «Группа в целом», когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и шестибалльные оценки;
- по пяти-шести пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по четырем-шести пунктам однобалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
 - по всем пунктам четырехбалльные оценки.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов для группы в целом и каждой неформальной подгруппы имеет одинаковый алгоритм.

Первый этап. Подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) каждого эксперта по каждому критерию эффективности группы/подгруппы:

- субшкала «выполнение плана и решение текущих задач»
 (ПЗ): №№ 1, 2, 3;
- субшкала «деятельность в трудных условиях» (ТУ): $\mathbb{N}^{\underline{0}}\mathbb{N}^{\underline{0}}$ 4, 5, 6.

Второй этап. Рассчитываются индивидуальные показатели реальной предметно-деятельностной эффективности группы/подгруппы (ПДЭ) как суммы баллов каждого эксперта по двум субшкалам (ПЗ и ТУ).

Третий этап. Обработка результатов заключается в расчете:

- 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 варьироваться от 3 до 21 балла, а коэффициентов ПДЭ – от 6 до 42 баллов.

Если для оценки предметно-деятельностной эффективности группы/подгруппы привлекался один эксперт, то процедура обработки данных упрощается.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Определение природы эффективности и принципов построения методики. Для разработки методики использовалась многомерная модель групповой эффективности и характеристика представленной в этой модели предметнодеятельностной эффективности.

Особенности построения методики: а) тип методики (субъективный); б) объем методики (экспресс-методика); в) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); г) оценка выраженности призна-

ков предметно-деятельностной эффективности в пунктах методики (7-балльная шкала); д) количество субшкал в методике (две субшкалы соответственно двум критериям предметно-деятельностной эффективности: «выполнение плана и решение текущих задач» и «деятельность в трудных условиях»); е) количество пунктов в стимульном материале (шесть пунктов по три в каждой субшкале); ж) форма тестовых заданий (в виде утверждений с обратной формулировкой); з) обработка результатов (определение среднего значения баллов по каждой субшкале и методике в целом).

2. *Создание стимульного материала.* Первоначально было составлено 8 заданий (по четыре для каждой субшкалы).

Задания создавались на основе ряда критериев:

- направленность формулировки (личностно ориентированные формулировки заданий);
- обеспечение содержательной валидности заданий (соответствие содержания пунктов заданному определению эффективности и её критериям);
- обеспечение очевидной валидности заданий (соответствие содержания заданий представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе);
- корректная формулировка заданий (однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний).
- 3. Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого задания на его соответствие тому критерию эффективности, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили три специалиста с базовым психологическим образованием и со стажем профессиональной деятельности более 15 лет: два доцента и кандидата психологических наук Южного федерального университета, директор по персоналу конгресс-отеля DON-PLAZA (г. Ростовна-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием предметно-деятельностной эффективности и её критериев по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основ-

ном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла). Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета), или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы пунктов методики представлены в табл. 19.

Таблица 19
Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения предметно-деятельностной эффективности

№ пп	Пункты	x	частоты выбора баллов (в количестве экспертов)				
	Группа часто не выполняет план по основ-		1	2	3	4	5
1	ным направлениям (показателям) деятельности	4,7				1	2
2	Группа неспособна своевременно и/или ка- чественно решать текущие задачи	4,3			1		2
3	Группа не в состоянии всесторонне оценивать возникающие в работе проблемы	3,7			1	2	
4	Члены группы нерационально используют свое рабочее время	4,0			1	1	1
5	Группа не умеет оперативно решать новые задачи или сложные проблемы	4,0			1	1	1
6	Группа не может проявлять самостоятельность и инициативу в неопределенных условиях деятельности	4,3				2	1
7	Группа неспособна успешно работать в высоком темпе, когда это требуется	5,0					3
8	Члены группы не могут быстро мобилизоваться и сделать срочную работу	5,0					3

По результатам экспертизы из стимульного материала исключены:

- а) пункт № 3 субшкалы «выполнение плана и решение текущих задач» (ПЗ), оценки по которому не соответствует установленным критериям;
- б) пункт № 7 субшкалы «деятельность в трудных условиях» (ТУ), который по содержанию похож на пункт № 8.
- 4. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых: содержание пунктов опросника должно быть понятно людям по смыслу. Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла «пожалуй, понятно», 3 балла «неопределенно», 2 балла «пожалуй, непонятно», 1 балл «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 22 работника четырех трудовых коллективов разного профиля деятельности, в том числе 10 руководителей.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла). Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета), или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

В таблице 20 видно, что все пункты методики обладают очевидной валидностью.

5. Проведение исследования. Объектом исследования выступила 21 производственная группа. Численный состав исследованных групп варьируется от 5 до 12 человек. Общее количество испытуемых — 199 человек, включая 178 рядовых сотрудников и 21 руководителя.

Профиль деятельности групп:

- в социальной сфере: управление федеральной миграционной службы, психолого-педагогический центр, краеведческий музей, планово-экономический отдел ГУ МЧС по Ростовской области:

Таблица 20 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения предметно-деятельностной эффективности

№	Пункты	X	частоты выбора (в %) баллов							
1111			1	2	3	4	5			
1	Подруппа часто не выполняет план по основным направлениям (показателям) деятельности	4,64	0	4,55	4,55	13,63	77,27			
2	Подруппа неспособна своевременно и/или качественно решать текущие задачи	4,73	0	0	4,55	18,18	77,27			
3	Члены подруппы нерационально используют свое рабочее время	4,91	0	0	0	9,09	90,91			
4	Подруппа не умеет оперативно решать новые задачи или сложные проблемы	4,77	0	0	0	22,73	77,27			
5	Подруппа не может про- являть самостоятельность и инициативу в неопреде- ленных условиях деятель- ности	4,68	0	0	13,63	4,55	81,82			
6	Члены подгруппы не могут быстро мобилизоваться и сделать срочную работу	4,86	0	0	4,55	4,55	90,9			

- в сфере производства продукции или предоставления услуг: отдел продаж магазина сети «Магнит», мастерская воинской части, склад воинской части, инженерный отдел Северо-Кавказского отделения ОАО «РЖД», туристическая компания, пищеблок Ростовского военного института ракетных войск.

Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности (включая единый состав) указанных групп составляет не менее полугода.

Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей.

Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях.

7. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

Установлено соответствие эмпирического распределения по методике в целом и её субшкалам в отдельности (табл. 21).

Таблица 21 Показатели распределения результатов по методике изучения предметно-деятельностной эффективности

Статистика	Интегральный	Субшкалы			
и асимпт.знач.	ПДЭ	П3	ТУ		
Z	,985	,964	,577		
p	,286	,311	,894		

8. Оценка надежности-согласованности методики проводилась с применением коэффициента альфа Кронбаха. Значения коэффициента $\alpha > 0,7$ по шкале в целом и субшкалам опросника позволяют судить об их внутренней согласованности.

Расчет показал, что значение коэффициента для субшкалы «ПЗ» составило 0,851 и субшкалы «ТУ» — 0,927, а для интегрального показателя «И-ПДЭ» — 0,932.

9. Оценка дискриминантной валидности. Проведен корреляционный анализ Пирсона между общегрупповыми показателями субшкал методики. Так как два выделенных аспекта предметно-деятельностной эффективности содержательно связаны между собой, то показателем наличия этого вида

валидности является коэффициент корреляции от 0,2 (слабая корреляция) до 0,7 (средняя корреляция).

Значение коэффициента корреляции между субшкалами ПЗ и ТУ составило 0,86 (p<0.05), что свидетельствует о низкой внутренней дискриминантной валидности методики. Следовательно, можно не выделять две субшкалы и для оценки этого вида эффективности группы достаточно ограничиться интегральным показателем.

10. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные ($\overline{\times}$ и о) на выборке производственных групп (N=21) с общим количеством испытуемых 199 человек (табл. 22). На их основе выделено пять статистических зон для интегрального показателя (ПДЭ) и двух субшкал (ПЗ и ТУ) предметно-деятельностной эффективности группы.

Нормативные данные позволяют оценить меру проявления предметно-деятельностной эффективности группы: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

Таблица 22 Нормативные данные и статистические зоны показателей предметно-деятельностной эффективности группы

Пара-	Но	рматив данны			Статистические зоны							
метр	N	×	σ	низкий	тенден. к низк.	сред- ний	тенден. к выс.	высо- кий				
ПДЭ	21	28,81	5,00	< 18,79	18.80 - 23,80	23,81 - 33,81	33,82 - 38,82	38,83 >				
ПЗ	21	14,40	2,20	< 9,98	9,99 - 12,19	12,20 – 16,60	16,61 -18,81	18,82 >				
TY	21	14,41	3,06	< 8,27	8,28 - 11,34	11,35 – 17,47	17,48 -20,54	20,55 >				

Примечание: 1) N — количество групп (в том числе, руководителей); 2) $\Pi Д Э$ — общий показатель реальной предметно-деятельностной эффективности группы; $\Pi 3$ — показатель по субшкале «выполнение плана и решение текущих задач», а T V — по субшкале «деятельность в трудных условиях».

11. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения природы предметно-деятельностной эффективности и содержания пунктов методики.

Реальная предметно-деятельностная эффективность группы/подгруппы (ПДЭ):

Показатель является суммарным по двум субшкалам методики 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.

«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.

2.5.3 Методика изучения социальнопсихологической эффективности

Методика разработана на основе трех субъективных критериев социально-психологической эффективности (СПЭ) и содержит три соответствующие им субшкалы:

- «удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности» (У);
 - «психологический комфорт членов в группе/подгруппе» (K);
- «содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов» (Р).

Стимульный материал методики (опросник 1 и 8 в Приложении 8) имеет единую форму для учебных, производственных, спортивных групп и содержит 6 пунктов в виде утверждений по два на каждую субшкалу.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной 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* изучается эффективность группы в целом и каждой неформальной подгруппы, предварительно выделенной в исследовании.

В опроснике 8 испытуемые по каждому заданию делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

В сокращенном варианте изучается социальнопсихологическая эффективность только группы в целом, а значит, испытуемый по каждому пункту делает оценки один раз.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «В группе в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и шестибалльные оценки;
- по пяти-шести пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по четырем-шести пунктам однобалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
 - по всем пунктам четырехбалльные оценки.

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» $(Y) N \Omega 1, 2;$
- субшкала «психологический комфорт членов в группе/ подгруппе» (К) \mathbb{N}^{2} 3, 4;
- субшкала «содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов» (P) №№ 5, 6.

Показатели У, К, Р рассчитываются:

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

Второй этап. Подсчитываются индивидуальные показатели социально-психологической эффективности группы (СПЭ) как сумма баллов каждого испытуемого по трем субшкалам (У, K, P).

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 варьироваться 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 коэффициента СПЭ могут варьироваться от 6 до 42 баллов.

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

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Определение природы эффективности и принципов построения методики. Для разработки методики использовалась многомерная модель групповой эффективности и характеристика представленной в этой модели социальнопсихологической эффективности.

Особенности построения методики: а) тип методики (субъективный); б) объем методики (экспресс-методика); в) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); г) оценка выраженности признаков социально-психологической эффективности в пунктах методики (7-балльная шкала); д) количество субшкал в методике (три субшкалы соответственно трем критериям социальнопсихологической эффективности: «удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности», «психологический комфорт членов в группе», «содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов»); е) количество пунктов в стимульном материале (шесть пунктов по два в каждой субшкале); ж) форма тестовых заданий (в виде утверждений с обратной формулировкой); з) обработка результатов (определение среднего значения баллов по каждой субшкале и методике в целом).

2. *Создание стимульного материала.* Первоначально было составлено 6 заданий по три для каждой субшкалы.

Задания создавались на основе ряда критериев:

- направленность формулировки (личностно ориентированные формулировки заданий);
- обеспечение содержательной валидности заданий (соответствие содержания пунктов заданному определению эффективности и её критериям);
- обеспечение очевидной валидности заданий (соответствие содержания заданий представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе);
- корректная формулировка заданий (однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний).
- 3. Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого задания на его соответствие тому критерию эффективности, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили три специалиста с базовым психологическим образованием и со стажем профессиональной деятельности более 15 лет: два доцента и кандидата психологических наук Южного федерального университета, директор по персоналу конгресс-отеля DON-PLAZA (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием предметно-деятельностной эффективности и её критериев по 5-ти балльной шкале: 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла). Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета) или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает содержательной валидностью.

Таблица 23 Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения социально-психологической эффективности

№	Пункты	X	частоты выбора баллов (в количестве экспертов)					
			1	2	3	4	5	
1	Я не испытываю чувство удовлетво-	5,0					3	
	ренности от того, что происходит в							
	группе							
2	Мне хотелось бы, чтобы резуль-	4,7				1	2	
	таты нашей деятельности были							
	лучше, чем сейчас							
3	Я чувствую себя неуютно или напря-	4,7				1	2	
	женно							
4	Временами я ощущаю себя чужим	4,3				2	1	
5	Я не могу проявить себя в полной	4,0			1	1	1	
	мере							
6	Я не уверен, что приобрету новый и	4,0	1 1 1				1	
	полезный опыт							

В табл. 23 видно, что все пункты обладают содержательной валилностью.

4. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых (содержание пунктов опросника должны быть понятны людям по смыслу). Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 25 работников четырех трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла).

Если средняя оценка составляет не менее четырех баллов (первый способ расчета), или четыре и пять баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

Результаты экспертизы пунктов опросника представлены в табл. 24 и показывают, что все пункты обладают очевидной валилностью.

5. Проведение исследования. Объектом исследования выступила 21 производственная группа. Общее количество испытуемых — 199 человек, включая 178 рядовых сотрудников и 21 руководителя.

Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности (включая единый состав) указанных групп составляет не менее полугода.

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей. Выбор производственных групп осуществлялся из разных

Таблица 24 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения социально-психологической эффективности

No			ча	стот		бора ((B %)	
пп	Пункты	X	баллов					
1111			1	2	3	4	5	
	Я не испытываю чувство удовлет-							
1	воренности от того, что происхо-	4,48	0	0	4,0	12,0	84,0	
	дит в группе							
	Мне хотелось бы, чтобы резуль-							
2	таты нашей деятельности были	4,52	0	4,0	12,0	12,0	72,0	
	лучше, чем сейчас							
3	Я чувствую себя неуютно или на-	4,88	0	0	0	12,0	88,0	
	пряженно	4,00	U	U	U	12,0	00,0	
4	Временами я ощущаю себя чужим	4,8	0	0	0	20,0	80,0	
5	Я не могу проявить себя в полной	4,56	0	0	8,0	28,0	64.0	
	мере	4,50	U	U	0,0	20,0	04,0	
6	Я не уверен, что приобрету новый	4,6	0 0	0 0	8.0	24.0	68.0	
	и полезный опыт			8,0	24,0	68,0		

организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин).

Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях.

7. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

Установлено соответствие эмпирического распределения по всем субшкалам основной методики нормальному распределению (табл. 25).

Таблица 25 Показатели распределения результатов по методике изучения социально-психологической эффективности

•							
Статистика	Инте- гральный	Субшкалы					
и асимпт.знач.	И-СПЭ	У	К	P			
Z	,774	,742	,585	,344			
p	,586	,641	,883	1,000			

8. Оценка надежности-согласованности методики проводилась с применением коэффициента альфа Кронбаха.

Значение коэффициента для субшкалы «У» оказалось равным 0,856, субшкалы «К» — 0,827, субшкалы «Р» — 0,894 и для интегрального показателя «И-СПЭ» — 0,831.

Таким образом, величины коэффициента $\alpha > 0,7$ по шкале в целом и субшкалам свидетельствуют об их внутренней согласованности. Проделанная работа позволила утверждать, что все пункты методики соответствуют установленному критерию отбора.

9. Оценка дискриминантной валидности. Проведен корреляционный анализ Пирсона между общегрупповыми показателями субшкал методики (табл. 26). Так как три выделенных аспекта социально-психологической эффективности содержательно связаны между собой, то показателем наличия этого вида валидности является коэффициент корреляции от 0,2 (слабая корреляция) до 0,7 (средняя корреляция).

Таблица 26 Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал методики изучения социально-психологической эффективности

Субингали	Субшкалы									
Субшкалы	У	К	P							
У	1	-	-							
К	0,53*	1	-							
P	0,68*	0,72*	1							

Примечание: * - значимая корреляция на уровне 0,05.

Значения коэффициентов корреляции свидетельствуют о дискриминантной валидности методики.

Дополнительно был рассчитан коэффициент корреляции между интегральными показателями ПДЭ и СПЭ, который составил r=0,14. Это значение свидетельствует об отсутствии связи между двумя видами эффективности — предметнодеятельностной и социально-психологической, а значит, об их содержательном отличии и автономности.

10. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные (\times и σ) на выборке производственных групп (N=21) и включенных в них неформальных подгрупп (N=38) с общим количеством испытуемых 199 человек. На их основе выделено пять статистических зон для интегрального показателя (СПЭ) и трех субшкал (У, K, P) социально-психологической эффективности группы (табл. 27).

Таблица 27 Нормативные данные и статистические зоны показателей социально-психологической эффективности группы

Пара-	Н	рматин данны			Статистические зоны							
метр	N	_ ×	σ	низ-	тенден.	сред-	тенден.	высо-				
				кий	<i>к низк.</i>	ний	<i>к выс.</i>	кий				
СПЭ-Г	21	24,75	4,66	15,41	15,42 - 20,08	20,09 – 29,41	29,42 -34,08	34,09				
У-Г	21	7,65	1,35	< 4,93	4.94 - 6,29	6,30 – 9,00	9,01 -10,36	10,37				
К-Г	21	8,91	1,81	< 5,27	5,3 - 7,09	7,10 – 10,72	10,73 -12,54	12,55				
Р-Г	21	8,18	1,82	< 4,52	4,53 - 6,35	6,36 – 10,00	10,01 -11,83	11,84				
СПЭ-П	37	31,65	5,07	< 21,5	21,51 - 26,57	26,58 - 36,72	36,73 - 41,79	41,8 <				
У-П	37	10,17	1,91	< 6,34	6,35 - 8,25	8,26 - 12,08	12,09 - 13,99	14,0 <				
К-П	37	11,33	2,14	< 7,04	7,05 - 9,18	9,19 - 13,47	13,48 - 15,61	15,62				
Р-П	37	10,15	2,36	< 5,42	5,43 - 7,78	7,79 - 12,51	12,52 - 14,87	14,88				

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N- количество групп; 3) СПЭ- Γ (СПЭ- Π) — общий показатель социальнопсихологической эффективности группы (подгруппы), У- Γ (У- Π) — показатель эффективности группы (подгруппы) по субшкале «удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности», К- Γ (К- Π) — по субшкале «психологический комфорт членов в группе/подгруппе», P- Γ (P- Π) — по субшкале «содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов».

11. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения природы социально-психологической эффективности и содержания пунктов метолики.

Реальная социально-психологическая эффективность группы/подгруппы (РСПЭ):

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 развития.

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).

«Психологический комфорт членов в группе/подгруппе» (К):

Высокий уровень: большинство членов чувствует себя благополучно 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.

ГЛАВА 3. ИЗУЧЕНИЕ ФЕНОМЕНОВ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУППАХ

3.1 Доверие

3.1.1 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 [44; 56; 57]. 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 (МГ)*: доверие индивидов к неформальной подгруппе как коллективному субъекту и доверие подгруппы к отдельным индивидам;
- *групповое (Г):* доверие индивидов к группе как коллективному субъекту и группы к отдельным индивидам;
- *между подгруппами (ПП)*: доверие между неформальными подгруппами как коллективными субъектами, между подгруппами и не включенными в них членами;
- *между подгруппой и группой (ПГ)*: доверие неформальной подгруппы к группе и группы к подгруппе.

Второй критерий типологии доверия — сферы социальной активности субъектов, такие как поступки, коммуникация, деятельность. 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).

Деятельностино-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 откры-

ваться 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 [56; 57].

3.1.2 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 методики (опросник 1 и 9 в Приложении 9) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре пункта на каждую субшкалу. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы.

Методика 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.

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 межличностное доверие в группе в целом и в каждой неформальной подгруппе.

В опроснике 9 по каждому заданию испытуемые делают оценку 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.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «В группе в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам каждой субшкалы семибалльные оценки;
- по трем пунктам каждой субшкалы семибалльные, а по одному шестибалльные оценки;
- по двум пунктам каждой субшкалы семибальные, а по двум шестибалльные оценки;
 - по всем пунктам каждой субшкалы однобалльные оценки;
 - по всем пунктам опросника четырехбалльные оценки.

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:

- субшкала КОД: №№ 1, 4, 7, 10;
- субшкала ИИД: №№ 2, 5, 8, 11;
- субшкала ДСД: №№ 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».

Второй этап. Обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- А) КОД-Гм, ИИД-Гм и ДСД-Гм 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;
- Б) КОД-Н, ИИД-Н и ДСД-Н группы в целом: расчет осуществляется по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы, работавших с этой частью опросника;
- В) КОД-П, ИИД-П и ДСД-П каждой подгруппы: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Показатели КОД, ИИД, ДСД могут варьироваться от 4 до 28 баллов. Чем выше показатель, тем сильнее выражен соответствующий вид доверия.

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

- $KOД-\Gamma_M 2 = (KOД-\Gamma_M / KOД-H) \cdot 10$ (10),
- ИИД- Γ м2 = (ИИД- Γ м / ИИД-H) · 10 (11),
- ДСД- Γ м2 = (ДСД- Γ м / ДСД-H) · 10 (12), 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 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 доверием в 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.

Таким образом, КОД-Гм2, ИИД-Гм2 и ДСД-Гм2 вносят уточнения в постановку диагноза по межличностному доверию и, возможно, обеспечивают его более высокую точность по сравнению с показателями КОД-Гм, ИИД-Гм и ДСД-Гм. Например, в группе А коэффициент КОД-Гм равен 23,5, а в группе Б — 25,0. На первый взгляд группа Б имеет немного более высокий уровень доверия, чем группа А. Однако в группе А соотношение КОД-Гм/КОД-Н составляет 9,5, а в группе Б — 7,5, что означает более выраженное межличностное конфиденциально-охранительное доверие в группе А по сравнению с группой Б.

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

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

- 1. Определение принципов построения методики. Определялись методические принципы построения шкал: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности параметра по шкале (7-балльная шкала); г) количество субшкал и пунктов (три субшкалы для оценки трех видов доверия; каждая субшкала в итоге должна быть представлена четырьмя пунктами; общее количество пунктов 12); д) форма тестовых заданий (утверждения с обратной формулировкой); е) принцип обработки результатов.
- 2. Создание стимульного материала. Первоначально было составлено 15 пунктов. Они создавались на основе понимания уровней и видов доверия, а также ряда методических критериев:
- направленность формулировки (личностно ориентированные формулировки заданий);

- обеспечение содержательной валидности заданий (соответствие содержания пунктов заданному определению каждого вида доверия);
- обеспечение очевидной валидности заданий (соответствие содержания заданий смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе);
- корректная формулировка заданий (однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний).
- 3. Оценка содержательной валидности стимульного материала методики производилась тремя экспертами. Эксперты оценивали по 5-ти балльной шкале каждое задание на его соответствие тому виду доверия, относительно которого оно составлено. Если средняя экспертная оценка составляла 4-5 баллов, то задание признавалось содержательно валидным. По результатам экспертизы из стимульного материала методики исключен один пункт.
- **4. Оценка очевидной валидности.** Проводилась экспертиза каждого пункта на его соответствие двум критериям по 5-ти балльной шкале:
- соответствие смысловым представлениям людей (задания должны быть понятны людям по смыслу): 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла «пожалуй, понятно», 3 балла «неопределенно», 2 балла «пожалуй, непонятно», 1 балл «полностью непонятно»;
- соответствие опыту жизнедеятельности людей в группах: 5 баллов означает «встречается/может встречаться», 4 балла «пожалуй, встречается/может встречаться», 3 балла «трудно сказать», 2 балла «пожалуй, не имеет место», 1 балл «никогда не имеет место»).

В качестве экспертов выступили 15 работников (в возрасте от 25 до 45 лет), являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности. Если по пункту методики средняя оценка экспертов по одному или одновременно двум критериям составляла 4-5 баллов, то такой пункт считался обладающим очевидной валидностью. Установлено, что все пункты характеризуются очевидной валидностью.

5. Проведение исследования. Объектом исследования выступили производственные группы – малочисленные по составу фирмы или первичные структурные подразделения в организациях различного профиля деятельности: автомобильный и ресторанный сервис, торговля и продажа недвижимости, пожарные команды и воинские подразделения и др. Общая численность групп – 32 и общее количество членов группы – 347 человек. Численный состав групп варьируется от 6 до 24 человек (преобладают группы из 8-12 человек).

Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности (включая единый состав) указанных групп составляет не менее полугода. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин).

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей; в) число объектов в выборке должно быть достаточно большим. Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях. Минимальный объем выборки оценивался с помощью определения доверительного интервала для среднего значения по показателям, полученным по каждой субшкале основной методики.

Минимальный объем выборки (малых групп) при α =0,05, выборочном стандартном отклонении результатов субшкал (2,26; 1,84; 2,53) и заданном отклонении выборочного среднего значения от истинного значения среднего результата не более чем на d=1,0 балл составляет по субшкалам КОД, ИИД,

ДСД соответственно 19, 13, 24 группы. Следовательно, объем выборки производственных групп N=32 является достаточно представительным.

7. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

Установлено соответствие эмпирического распределения по всем субшкалам нормальному распределению (табл. 28).

Таблица 28 Показатели распределения результатов по методике изучения межличностного доверия в группе и подгруппах

Статистика и асимпт.знач.	Субшкалі	ы межличностного	о доверия
и асимпт.знач.	КОД	ИИД	ДСД
Z	,953	,727	,598
p	,323	,666	,867

8. Оценка надежности-согласованности. Существует два разных способа оценки надежности-согласованности методики: а) определение сходства тестовых заданий по содержанию; б) определение меры согласованности ответов испытуемых по каждому пункту методики внутри разных групп. Первый способ более актуален при создании и оценке методик изучения психологических характеристик индивида, а второй - для исследования групповых характеристик на основе определения общегрупповых показателей по индивидуальным данным. Для оценки надежности-согласованности каждой из двух методик был выбран второй способ. Первоначально было проведено пилотажное исследование в 8 группах (четыре школьных класса и четыре студенческие группы). Далее в каждой группе производилась оценка меры согласованности ответов (сходства восприятия) испытуемых по каждому пункту. Во внимание принимались оценки только по разделу «По группе в целом». Показателем меры согласованности является

% членов группы, выбравших оценки 1—3 балла и 5—7 баллов. Ответы членов группы по пункту методики считались согласованными, если 70-100% испытуемых выбирали оценки 1—3 балла или 5—7 баллов (из расчета % исключались случаи выбора испытуемыми четырех бальных оценок). Затем по всем группам составлялась сводная таблица данных, в соответствии с которой производился отбор пунктов методики: оставлялись пункты, по которым в 50% и более групп имелась согласованность ответов испытуемых (в совокупности по оценкам 1—3 и 5—7 баллов).

После проделанной работы из стимульного материала исключен один пункт, который не соответствуют установленному критерию. Дополнительно исключен ещё один пункт, чтобы в окончательном варианте было 12 заданий по четыре на каждую субшкалу.

9. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений по каждой субшкале на одной и той же выборке (N=120 человек), проведенных с интервалом три недели.

Если значение коэффициента корреляции составляет 0,7 и более (высокая и очень высокая корреляция), то считается, что субшкала обладает ретестовой надежностью. В табл. 29 видно, что все субшкалы характеризуются ретестовой надежностью.

 Таблица 29

 Корреляция тестовых показателей между двумя

измерениями по каждой субшкале методики изучения межличностного доверия в группе и подгруппах

Субшкалы	Коэффициент корреляции
КОД	0,75*
иид	0,77*
ДСД	0,72*

Примечание: *- значимая корреляция на уровне 0.01.

10. Оценка дискриминантной валидности. Проведен корреляционный анализ Пирсона между общегрупповыми

показателями субшкал методики (табл. 30). Так как виды доверия представляют собой разные аспекты, но одного и того же феномена — доверия, то показателем наличия этого вида валидности является коэффициент корреляции от 0.2 (слабая корреляция) до 0.7 (средняя корреляция).

Таблица 30 Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал методики изучения межличностного доверия в группе и подгруппах

Субшкалы	Субшкалы					
Субшкалы	КОД	иид	ДСД			
КОД	1	-	-			
ИИД	0,43*	1	-			
ДСД	0,55*	0,68*	1			

Примечание: * - значимая корреляция на уровне 0.05.

Значения коэффициентов корреляции свидетельствуют о приемлемой дискриминантной валидности методики.

- 11. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные (и о) на выборке трудовых коллективов (32 группы и 71 неформальная подгруппа, всего 347 испытуемых), и на их основе выделены статистические зоны (табл. 28). Нормативные данные позволяют оценить степень проявления КОД, ИИД, ДСД в группе в целом и в каждой подгруппе: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.
- 12. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения и операциональных признаков видов проявления межличностного доверия.

Межличностное КОД:

Показатель отражает меру готовности членов группы открываться другим и полагаться друг на друга на фоне ощущения личной безопасности.

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.

Таблица 28 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов межличностного доверия

Параметр	Но	рмати даннь		Статистические зоны								
Параметр	N	_ ×	ď	низ-	тенден.	сред-	тенден.	высо-				
	11	×		кий	к низ.	ний	к выс.	кий				
КОД-Гм	32	11,31	2,26	4,0 -	6,78 -	9,04 -	13,57 -	15,84 –				
КОД-1 М	32	11,51	2,20	6,77	9,03	13,56	15,83	28,0				
КОД-Гм2	32	6,43	0,84	<4,73	4,74-	5,59-	7,28-	8,13>				
КОД-1 М2	32	0,43	0,84	\4, /3	5,58	7,27	8,12	0,13/				
иил г.,	22	12.46	1 0 1	4,0 -	8,78 -	10,62	14,30 -	16,15 –				
ИИД-Гм	32	32	32	32	12,46	12,46	1,84	8,77	10,61	14,29	16,14	28,0
иип г. о	32	0.17	0.07	<i>26.</i> 41	6,42-	7,30-	9,05-	0.025				
ИИД-Гм2		8,17	0,87	0,8/	0,8/	0,8/	<6,41	7,29	9,04	9,92	9,93>	
ДСД-Гм	32 13.65	13,65	2,53	4,0 -	8,60 -	11,12	16,18 -	18,71 –				
дсд-гм	32	13,03	2,33	8,59	11,11	16,17	18,70	28,0				
псп гуз	32	7,37	0,73	<5,89	5,90-	6,64-	8,11-	8,85>				
ДСД-Гм2	32	1,37	0,73	~3,89	6,63	8,10	8,84	0,03/				
кол п	71	18,1	4,0	4,0-	10,0-	14,1-	22,2-	26,3-				
КОД-П	/ 1	10,1	4,0	9,9	14,0	22,1	26,2	28,0				
иид-п	71	15,0	3,3	4,0-	8,3-11,6	11,7-	18,9-	22,3-				
<u>ктид</u> -11	/ 1	13,0	ر, ر	8,2	0,3-11,0	18,8	22,2	28,0				
ДСД-П	71	17,5	3,9	4,0-	9,6-13,5	13,6-	21,5-	25,4-				
дсд-11	/ 1	17,5	3,9	9,5	7,0-13,3	21,4	25,3	28,0				

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N — количество групп и неформальных подгрупп; 3) 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.

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.

КОД является одним из главных факторов социальнопсихологической эффективности группы.

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, 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.

Межличностное ДСД:

Показатель отражает меру готовности индивидов признавать за другими членами группы способность к эффективному выполнению индивидуальной работы или/и вкладу в совместную деятельность.

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.

ДСД является одним из главных факторов экономической эффективности группы.

3.1.3 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: конфиденциальноохранительное (КОД-М), информационно-инфлюативное (ИИД-М), деятельностно-совладающее (ДСД-М).

Стимульный материал методики (опросник 1 и 10 в Приложении 10) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре пункта на каждую субшкалу. Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы.

Методика состоят 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

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

Обследование может проводиться в полном и сокращенном варианте. Разница заключается в инструкции для испытуемых и объеме работы с методикой.

В *полном варианте* изучается групповое и микрогрупповое доверие. По каждому пункту опросника 10 испытуемые делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «Группа в целом» и «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

В сокращенном варианте изучается только групповое доверие, т.е. доверие индивидов к своей группе.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «Группа в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам каждой субшкалы семибалльные оценки;
- по трем пунктам каждой субшкалы семибалльные, а по одному шестибалльные оценки;
- по двум пунктам каждой субшкалы семибальные, а по двум шестибалльные оценки;
 - по всем пунктам каждой субшкалы однобалльные оценки;
 - по всем пунктам опросника четырехбалльные оценки.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

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

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

- субшкала КОД: №№ 1, 4, 7, 10;
- субшкала ИИД: №№ 2, 5, 8, 11;
- субшкала: №№ 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».

Второй этап. Дальнейшая обработка результатов состоит в расчете коэффициентов:

- 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 стимульного материала «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 баллов. Чем выше коэффициент, тем сильнее выражен соответствующий вид доверия.

В сокращенном варианте определяется только групповое доверие. Процедура обработки результатов ограничивается п. 1 первого и п. А второго этапа.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИК

1. Определение принципов построения методики. Определялись методические принципы построения шкал: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (порядковая

- шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности параметра по шкале (7-балльная шкала); г) количество субшкал и пунктов (три субшкалы для оценки трех видов доверия, общее количество пунктов 12); д) форма тестовых заданий (утверждения с обратной формулировкой); е) принцип обработки результатов.
- **2.** Создание стимульного материала. Первоначально было составлено 14 пунктов на основе понимания уровней и видов доверия, а также ряда методических принципов:
- направленность формулировки пунктов (личностно ориентированные);
- обеспечение содержательной валидности пунктов (соответствие содержания пунктов заданному определению каждого вида доверия);
- обеспечение очевидной валидности заданий (соответствие содержания заданий смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе);
- корректная формулировка заданий (однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний).
- 3. Оценка содержательной валидности стимульного материала методики производилась тремя психологами. Эксперты оценивали по 5-ти балльной шкале каждое задание на его соответствие тому компоненту (операциональному признаку) идентичности, относительно которого оно составлено. Если средняя экспертная оценка составляла 4-5 баллов, то задание признавалось содержательно валидным. По результатам экспертизы из стимульного материала методики исключен один пункт.
- 4. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого пункта на его соответствие двум критериям по пятибалльной шкале:
- соответствие смысловым представлениям людей (задания должны быть понятны людям по смыслу): 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла «пожалуй, понятно», 3 балла «неопределенно», 2 балла «пожалуй, непонятно», 1 балл «полностью непонятно»;
- соответствие опыту жизнедеятельности людей в группах: 5 баллов означает «встречается/может встречаться», 4 балла —

«пожалуй, встречается/может встречаться», 3 балла – «трудно сказать», 2 балла – «пожалуй, не имеет место», 1 балл – «никогда не имеет место»).

В качестве экспертов выступили 15 работников (в возрасте от 25 до 45 лет), являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности. Если средняя оценка экспертов по одному или одновременно двум критериям составляла 4-5 баллов, то пункт считался обладающим очевидной валидностью. Установлено, что все пункты характеризуются очевидной валидностью.

5. Проведение исследования. Объектом исследования выступили производственные группы — малочисленные по составу фирмы или первичные структурные подразделения в организациях различного профиля деятельности: автомобильный и ресторанный сервис, торговля и продажа недвижимости, пожарные команды и воинские подразделения и др. Общая численность групп — 32 и общее количество членов группы — 347 человек. Численный состав групп варьируется от 6 до 24 человек (преобладают группы из 8-12 человек).

Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы. «Стаж» жизнедеятельности (включая единый состав) указанных групп составляет не менее полугода. Исследованные группы композиционно отличаются между собой по возрасту их членов и половой принадлежности (были исследованы как мужские и женские коллективы, так и группы с различным соотношением количества мужчин и женщин).

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

6. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей; в) число объектов в выборке должно быть достаточно большим. Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выво-

ды на любые малые группы в организациях и на предприятиях. Минимальный объем выборки оценивался с помощью определения доверительного интервала для среднего значения по показателям, полученным по каждой субшкале основной методики.

Минимальный объем выборки (малых групп) при α =0,05, выборочном стандартном отклонении результатов субшкал (2,69; 2,28; 2,39) и заданном отклонении выборочного среднего значения от истинного значения среднего результата не более чем на d=1,0 балл составляет по субшкалам КОД, ИИД, ДСД соответственно 27, 20, 22 группы. Следовательно, объем выборки производственных групп N=32 является достаточно представительным.

7. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

По всем субшкалам установлено соответствие эмпирического распределения нормальному распределению (табл. 32).

Таблица 32 Показатели распределения результатов по методике изучения микрогруппового и группового доверия в группе и подгруппах

Статистика	Субшкалы группового доверия							
и асимпт. знач.	КОД	код иид дсд						
Z	1,019	,894	1,139					
p	,250	,401	,193					

8. Оценка надежности-согласованности. Существует два разных способа оценки надежности-согласованности методики: а) определение сходства тестовых заданий по содержанию; б) определение меры согласованности ответов испытуемых по каждому пункту методики внутри разных групп. Первый способ более актуален при создании и оценке методик изучения психологических характеристик индивида, а второй

- для исследования групповых характеристик на основе определения общегрупповых показателей по индивидуальным данным. Для оценки надежности-согласованности каждой из двух методик был выбран второй способ. Первоначально было проведено пилотажное исследование в 8 группах (четыре школьных класса и четыре студенческие группы). Далее в каждой группе производилась оценка меры согласованности ответов (сходства восприятия) испытуемых по каждому пункту. Во внимание принимались оценки только по разделу «По группе в целом». Показателем меры согласованности является % членов группы, выбравших оценки 1–3 балла и 5–7 баллов. Ответы членов группы по пункту методики считались согласованными, если 70-100% испытуемых выбирали оценки 1-3 балла или 5-7 баллов (из расчета % исключались случаи выбора испытуемыми четырех бальных оценок). Затем по всем группам составлялась сводная таблица данных, в соответствии с которой производился отбор пунктов методики: оставлялись пункты, по которым в 50% и более групп имелась согласованность ответов испытуемых (в совокупности по оценкам 1–3 и 5-7 баллов).

Оказалось, что все пункты соответствуют установленному критерию. Однако один пункт исключен, чтобы окончательный вариант стимульного материала составил 12 заданий по четыре на каждую субшкалу.

9. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений на одной и той же выборке (N=120 человек), проведенных с интервалом в три недели.

Если коэффициент корреляции составляет 0,7 и более (высокая и очень высокая корреляция), то считается, что субшкала обладает ретестовой надежностью.

В табл. 33 видно, что практически все субшкалы характеризуются высокой ретестовой надежностью.

10. Оценка дискриминантной валидности. Проведен корреляционный анализ Пирсона между общегрупповыми показателями субшкал методики (табл. 34). Так как виды доверия представляют собой разные аспекты, но одного и того же феномена—

Таблииа 33

Корреляция тестовых показателей между двумя измерениями по каждой субшкале методики изучения микрогруппового и группового доверия в группе

и подгруппах

Субшкалы	Коэффициент корреляции
КОД	0,83*
иид	0,78*
ДСД	0,69*

Примечание:*- значимый коэффициент корреляции при p < 0.001.

доверия, то показателем наличия этого вида валидности является значение коэффициента корреляции от 0,2 (слабая корреляция) до 0,7 (средняя корреляция).

Таблица 34

Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал методики изучения микрогруппового и группового доверия в группе и подгруппах

	Субшкалы					
Субшкалы	КОД-Г/ КОД-	иид-г/ иид-	ДСД-Г/ДСД-			
	МΓ	МΓ	МΓ			
КОД-Г/КОД-МГ	1	-	-			
ИИД-Г/ ИИД-МГ	0,77*/0,71*	1	-			
ДСД-Г/ДСД-МГ	0,73*/0,64*	0,81*/0,75*	1			

Примечание: 1) цифра перед чертой – коэффициенты корреляции между показателями субшкал группового доверия, а за чертой – микрогруппового доверия; 2) * - значимый коэффициент корреляции npu p < 0.001.

Коэффициенты корреляции между показателями субшкал свидетельствуют о приемлемой дискриминантной валидности метолики.

11. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные (х и о) на выборке трудовых коллективов (32 группы и 71 неформальная подгруппа, всего – 347 испытуемых). На их основе выделено пять статистических зон (табл.

35), которые позволяют оценить степень проявления КОД, ИИД, ДСД группового и микрогруппового доверия: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

Таблица 35 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов группового и микрогруппового доверия

		1. 1		T PV															
Пополють	Нормативные данные			Статистические зоны															
Параметр	N		O	низ-	тенден.	сред-	тенден.	высо-											
	11	_ ^		кий	к низ.	ний	к выс.	кий											
КОД-Г	32	17,38	2,69	4,0 -	11,99 -	14,69 -	20,07 -	22,77 –											
КОД-1	32	17,56	2,09	11,98	14,68	20,06	22,76	28,0											
иипг	32	17.26	2 20	4,0 -	12,69 -	14,97 -	19,54 -	21,83 -											
ИИД-Г		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	17,26	2,28	12,68	14,96	19,53	21,82
псп г	32	17,04	2,39	4,0 -	12,26 -	14,65 -	19,43 -	21,83 -											
ДСД-Г		32	32	32	32	32	32	32	17,04	2,39	12,25	14,64	19,42	21,82	28,0				
КОД-МГ	71	20,84	2,45	4,0 -	15,93 -	18,39 -	23,29 -	25,76 -											
КОД-МІ	/ 1	20,64	2,43	15,92	18,38	23,28	25,75	28,0											
иип мг	71	20.21	2.42	4,0 -	15,46 -	17,89 -	22,74 -	25,17 -											
ИИД-МГ	/ 1	20,31	2,42	15,45	17,88	22,73	25,16	28,0											
псп мг	71	20,39	2.62	4,0 -	15,14 -	17,76 -	23,01 -	25,65 –											
ДСД-МГ	71	71	71	71	20,39	2,63	15,13	17,75	23,00	25,64	28,0								

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N – количество групп и неформальных подгрупп; 3) КОД-Г, ИИД-Г и ДСД-Г – показатели видов группового доверия, а КОД-МГ, ИИД-МГ и ДСД-МГ – микрогруппового доверия внутри неформальных подгрупп.

12. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения и операциональных признаков видов проявления микрогруппового и группового доверия.

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.

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

КОД является одним из главных факторов социальнопсихологической эффективности группы.

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 соорганизовываться, проявлять самостоятельность и инициативу при выполнении совместной работы в усложненных условиях.

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; откры-

тость 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.

ДСД является одним из главных факторов экономической эффективности группы.

3.2 Идентичность

3.2.1 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 [7; 41]. Если следовать этой логике, то *идентичность* — это 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 [44; 59].

В этой модели выделены два критерия и соответственно им два измерения доверия. **Первый критерий типологии идентичности** — уровни групповой активности, в качестве которых рассматривается *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 подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между представителями неформальных подгрупп и «самостоятельными» членами группы;
- *микрогрупповая* ($\overline{M}\Gamma$): идентичность индивидов с неформальной подгруппой в группе;
 - *групповая (Г):* 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);
- $a\phi\phi$ ективный (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.

3.2.2 Методика изучения межличностной илентичности

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

Стимульный материал (опросник 1 и 11 в Приложении 11) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре пункта на каждую субшкалу, которые создавались на основе ряда операциональных признаков межличностной идентичности (таб. 36). Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых.

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

Методика состоят 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

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

В *полном варианте* изучается межличностная идентичность в группе в целом и внутри каждой неформальной подгруппы. В опроснике 11 по каждому заданию испытуемые делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «С кем поддерживаю тесные отношения».

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

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «В группе в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки;
- по 8-12 пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по 8-12 пунктам однобалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
 - по всем пунктам четырехбалльные оценки.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

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

Первый этап. Подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по субшкалам ИК, ИА и ИП в соответствии с ключом:

- субшкала ИК: №№ 1, 4, 7, 10;
- субшкала ИА: №№ 2, 5, 8, 11;
- субшкала ИП: №№ 3, 6, 9, 12.

Расчет индивидуальных показателей ИК, ИА и ИП производится:

- 1) для всех участников исследования по разделу стимульного материала «В группе в целом»;
- 2) для всех участников исследования по разделу «С кем поддерживаю тесные отношения».

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

- А) ИК-М1, ИА-М1 и ИП-М1 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;
- Б) ИК-Н, ИА-Н и ИП-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;

В) ИК-П, ИА-П и ИП-П каждой неформальной подгруппы: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «С кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициенты определяются как среднее арифметическое всех индивидуальных показателей членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

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

Третий этап. Производится расчет общегрупповых коэффициентов ИК-М2, ИА-М2 и ИП-М2 по формулам:

- ИК-M2 = (ИК-M1 / ИК-H) · 10 (13),
- $ИA-M2 = (ИA-M1 / ИA-H) \cdot 10$ (14),
- ИП-M2 = (ИП-M1 / ИП-H) · 10 (15),

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. Таким образом коэффициенты ИК-М2, ИА-М2 и ИП-М2 являются более точными с диагностической точки зрения, чем коэффициенты ИК-М1, ИА-М1 и ИП-М1.

Например, в группе А коэффициент ИК-М1 равен 21,5 (при ИК-H=26,5) и в группе Б коэффициент ИК-М1 равен 21,5 (при ИК-H=23,0). На первый взгляд группа А и Б ничем не отличаются друг от друга. Однако в группе А коэффициент ИК-М2 8,1, а в группе Б - 9,3. Следовательно, в группе Б сильнее выражена межличностная идентичность.

В сокращенном варианте оценивается межличностная идентичность только в группе в целом. Соответственно, процедура обработки результатов ограничивается первым $(п.\ 1)$ и вторым $(n.\ A)$ этапом.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Определение природы межличностной идентичности. Сформулировано определение и выделены операциональные признаки межличностной идентичности.

Под *межличностной идентичностью* понимается знание и переживание человеком сопричастности значимому другому индивиду, направленность на восприятие себя и других, а также на собственное поведение в соответствии с усвоенными характеристиками этого другого.

Операциональные признаки трех компонентов межличностной идентичности представлены в табл. 36.

Таблица 36 Операциональные признаки компонентов межличностной идентичности в группе

meani merion identi merio più							
Комноненты	Идентичность						
когнитивный	представление человека о своей принадлежности (сопричастности) к другому члену группы; ощущение человеком интегративной связи с другим						
	принятие характеристик другого члена группы (целей, мотивов, интересов, стереотипов, черт характера, свойств темперамента)						
	восприятие себя и остальных членов группы в соответствии с характеристиками значимого другого						
	переживание человеком связи с другим членом группы и оценка позитивности этой связи						
аффективный	переживание человеком соответствия своих качеств или особенностей поведения характеристикам и ожиданиям другого члена группы						
	сопереживание и сочувствие относительно другого члена группы по поводу происходящих с ним событий, возникающих у него проблем и неудач						
поведенческий	относительно устойчивое поведение человека в группе в соответствии с ожиданиями другого члена группы						
поссостческий	относительно устойчивое поведение человека в группе в соответствии с характеристиками другого члена группы						

- 2. Определение принципов построения методики. Для разработки методики использовалось общее понимание идентичности, заложенное в микрогрупповой модели, и определялись методические принципы построения шкал: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности параметра по шкале (7-балльная шкала); г) количество субшкал и заданий в методиках (три субшкалы для оценки трех компонентов идентичности; каждая субшкала в итоге должна быть представлена четырьмя пунктами; общее количество пунктов 12); д) форма тестовых заданий (в виде утверждений с обратной формулировкой); е) принцип обработки результатов.
- *3. Создание стимульного материала.* Пункты методики создавались на основе ряда критериев:
- направленность формулировки (личностно ориентированные формулировки заданий);
- обеспечение содержательной валидности пунктов, т.е. соответствие содержания пунктов тому или иному компоненту идентичности;
- обеспечение очевидной валидности пунктов, т.е. соответствие содержания заданий смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе;
- корректная формулировка пунктов: однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний.

Пункты методик формулировались на основе указанных операциональных признаков межличностной идентичности.

4. Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого пункта на его соответствие тому операциональному признаку, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили три специалиста с базовым психологическим образованием и со стажем профессиональной деятельности от 15 до 30 лет: зав. кафедрой психологии Ростовского областного института повышения квалификации и переподготовки работников образования, доктор психологических наук, профессор и два кандидата психологических

наук, доцента факультета психологии Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием компонентов идентичности по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы представлены в табл. 37.

Средняя экспертная оценка одного пункта (\mathbb{N} 4) методики оказалась ниже установленного критерия. Поэтому было создано и подвергнуто экспертизе новое задание «У меня мало общего (в интересах, взглядах на жизнь) с другими» (средняя оценка — 4,3), которое было включено в стимульный материал вместо первоначального пункта.

5. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых. А именно: содержание пунктов опросника должны быть понятны людям по смыслу. Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 16 работников в возрасте от 22 до 45 лет, являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла). Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета) или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

Таблица 37

Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах

№ пп	пп		частоты выбора баллов (в количестве экспертов)					
			1	2	3	4	5	
1	Часто я думаю не так, как другие	4,3	-	-	1	-	2	
2	Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	5,0	-	-	-	-	3	
3	Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чье-то мнение	5,0	-	-	-	-	3	
4	Меня мало что связывает с другими членами группы	2,3	1	-	2	-	-	
5	Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	4,7	-	-	-	1	2	
6	Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	4,7	-	-	-	1	2	
7	Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	5,0	-	-	-	-	3	
8	Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	5,0	-	-	-	-	3	
9	Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	4,0	-	-	1	1	1	
10	У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь	4,0	-	-	1	1	1	
11	Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	5,0	-	-	-	-	3	
12	Мое поведение заметно отличается от поведения других	5,0	-	-	-	-	3	

В табл. 38 видно, что все пункты методики обладают очевидной валидностью.

Таблица 38

Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах

			частоты выбора (в					
№ пп	Пункты	X	%) баллов					
1111			1	2	3	4	5	
1	Часто я думаю не так, как другие	4,7	0	7	7	0	86	
2	Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	4,7	0	0	7	20	73	
3	Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чьето мнение	4,7	0	0	7	20	73	
4	Меня мало что связывает с другими членами группы	4,7	0	6	7	7	80	
5	Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	4	0	0	20	27	53	
6	Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	4,5	0	7	13	7	73	
7	Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	4,7	0	7	7	0	86	
8	Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	4,2	0	13	7	27	53	
9	Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	4,7	0	0	7	20	73	
10	У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь	4,4	0	13	7	7	73	
11	Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	4,5	7	0	0	20	73	
12	Мое поведение заметно отличается от поведения других	4,8	0	0	7	7	86	

6. Проведение исследования. Объектом исследования выступили производственные группы — малочисленные по составу организации или первичные структурные подразделения в организациях различного профиля деятельности. Общая численность групп — 10, а количество испытуемых — 78 человек.

Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы.

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

7. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей; в) число объектов в выборке должно быть достаточно большим.

Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях.

Минимальный объем выборки оценивался с помощью определения доверительного интервала для среднего значения по показателям, полученным по каждой субшкале методики изучения идентичности. Этот объем рассчитывался относительно производственных групп по количеству испытуемых, а относительно учебных – по количеству групп.

Минимальный объем выборки членов производственных групп при α =0,05, выборочном стандартном отклонении и заданном отклонении выборочного среднего значения от истинного значения среднего результата не более чем на d=1,0 балл составляет по субшкалам K, A, П соответственно 54, 60 и 53 испытуемых. При заданном условии (d=1,0) объем выборки N=78 работников оказывается достаточно представительным.

8. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

Установлено соответствие эмпирического распределения по всем субшкалам методики нормальному распределению (табл. 39).

Таблица 39 Показатели распределения результатов по субшкалам методики изучения межличностной идентичности в группе и полгруппах

	в группе п	подгруппих						
Статистика	Субшкалы							
и асимпт.знач.	ИК-М	ИА-М	ИП-М					
Z	,992	1,099	,806					
n	279	179	534					

9. Оценка надежности-согласованности. Надежностьсогласованность методики определялась посредством оценки меры согласованности ответов испытуемых по каждому пункту методики внутри групп.

Во внимание принимались оценки только по разделу «В группе в целом». Показателем меры согласованности является % членов группы, выбравших оценки 1—3 балла и 5—7 баллов. Ответы членов группы по пункту методики считались согласованными, если 70-100% испытуемых выбирали оценки 1—3 балла или 5—7 баллов (из расчета % исключались случаи выбора испытуемыми четырех бальных оценок).

Согласованность ответов по пунктам методики внутри групп составила 72-91% в 60-87% групп выборки.

10. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений на одной и той же выборке членов производственных групп (N=78), проведенных с интервалом три недели (табл. 40). Если коэффициент корреляции составляет 0,7 и более, то считается, что субшкала обладает ретестовой надежностью.

Таблица 40 Корреляция тестовых показателей между двумя измерениями по каждой субшкале

-	•	
Субшкалы	Коэффициент корреляции	
КИ	0,55*	
АИ	0,49*	
ПИ	0,54*	

Примечание: * - значимая корреляция на уровне 0.01.

Значения коэффициентов корреляции по всем субшкалам оказались ниже установленного критерия. Есть два варианта объяснения полученных результатов: а) субшкалы не обладают ретестовой надежностью; б) субшкалы измеряют очень вариативные во времени характеристики идентичности, а потому возникает вопрос о приемлемости оценки ретестовой надежности. Учитывая более высокую вариабельность феномена идентичности, например по сравнению со сплоченностью, мы склоняемся ко второму предположению.

11. Оценка дискриминантной валидности. Рассчитывались коэффициенты корреляции Пирсона между показателями субшкал методики (табл. 41). Так как компоненты идентичности представляют собой разные аспекты, но одного и того же феномена, то показателем наличия этого вида валидности является коэффициент корреляции от 0,2 (слабая корреляция) до 0,7 (средняя корреляция).

Таблица 41 Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал межличностной идентичности

Субшкалы	Субшкалы		
	ИК-М	ИА-М	ИП-М
ИК-М	1	-	-
ИА-М	0,329* (p=.004)	1	-
ИП-М	0,427* (p=.000)	0,434* (p=.000)	1

Полученные результаты свидетельствуют о приемлемой дискриминантной валидности методики.

12. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные (\times и о) на выборке производственных коллективов (11 групп, всего – 85 испытуемых), и на их основе выделены статистические зоны (табл. 42).

Нормативные данные позволяют оценить степень проявления межличностной ИК, ИА и ИП: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.

13. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения и операциональных признаков компонентов проявления межличностной идентичности.

Нормативные Статистические зоны Параданные метр средвысотенден. тенден. O, Ν низкий к низ. ний к выс. кий 16,17 - 18,44 -4.0 -15,04 -19,57 ИК-Гм 11 17,3 1,13 15,03 16,16 18,43 19,56 - 28,0 4.0 -12,04 -14,26 -18,71 -20,93 16,48 | 2,22 11 ИА-Гм 12,03 14,25 18,70 20,92 -28,015,85 -4,0 -10,95 -12,58 -17,48 14,21 1,63 ИП-Гм 11 10,94 12,57 15,84 17,47 - 28,0

Таблица 42 Нормативные данные и статистические зоны показателей компонентов межличностной идентичности

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N — количество групп; 3) ИК-Гм, ИА-Гм и ИП-Гм — показатели компонентов межличностной идентичности в группе.

Межличностная когнитивная идентичность (ИК):

Высокий показатель: у большинства членов группы выражено представление о 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 сопричастность другому/другим; члены группы готовы сочув-

ствовать 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 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.

3.2.3 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).

Стимульный материал (опросник 1 и 12 в Приложении 12) содержит 12 пунктов в виде утверждений по четыре пункта на каждую субшкалу, которые создавались на основе операциональных признаков групповой и микрогрупповой идентичности (таб. 43). Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых.

Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы.

Методика состоят из двух частей: "Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения" и "В группе в целом". Первая часть предназначена для изучения микрогрупповой, а вторая – групповой идентичности.

ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

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

Обследование может проводиться в сокращенном и полном варианте. Разница заключается в инструкции для испытуемых и объеме работы с методикой.

В *полном варианте* изучается групповая и микрогрупповая идентичность членов группы в целом и каждой подгруппы в отдельности. По каждому пункту опросника 12 испытуемые делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

В сокращенном варианте изучается только групповая идентичность, т.е. идентичность индивидов со своей группой.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в полном и сокращенном варианте (раздел «В группе в целом»), когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки;
- по 8-12 пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по 8-12 пунктам однобалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
 - по всем пунктам четырехбалльные оценки.

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:

- субшкала ИК: №№ 1, 4, 7, 10;
- субшкала ИА: №№ 2, 5, 8, 11;
- субшкала ИП: №№ 3, 6, 9, 12.

Расчет индивидуальных показателей ИК, ИА и ИП производится:

- 1) для всех участников исследования по разделу стимульного материала «В группе в целом»;
- 2) для членов неформальных подгрупп по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

Второй этап. Рассчитываются общегрупповые коэффициенты:

- А) ИК-Г, ИА-Г и ИП-Г по группе 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;
- Б) ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ каждой неформальной подгруппы: расчет осуществляется по разделу стимульного материала «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; коэффициент определяется как среднее арифметическое индивидуальных показателей членов подгруппы, работавших с этой частью опросника.

Значения коэффициентов могут варьироваться от 4 до 28 баллов. Чем выше показатель, тем сильнее выражен соответствующий компонент идентичности.

В сокращенном варианте оценивается только групповая идентичность. Соответственно, процедура обработки результатов ограничена п. 1 первого и п. А второго этапа.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Определение природы микрогрупповой / групповой идентичности. Сформулировано определение и выделены операциональные признаки межличностной идентичности (табл. 43).

Микрогрупповая и групповая идентичность — это знание и переживание индивидом своей принадлежности к некоторой подгруппе/группе, готовность воспринимать себя и других, мыслить и действовать в соответствии с усвоенными значимыми характеристиками этой подгруппы/группы.

Таблица 43 Операциональные признаки компонентов микрогрупповой и групповой идентичности

Компоненты	Идентичность
	представление человека о своей принадлежности (сопричастности) к подгруппе/группе, ощущение им интегративной связи с подгруппой/группой восприятие внутренней однородности своей подгруппы/группы
когнитивный	восприятие позитивного отличия своей подгруппы/группы от других релевантных подгрупп/групп
	принятие и усвоение характеристик подгруппы/группы (целей, мотивов, норм и ценностей, результатов)
	восприятие себя и других в соответствии с характеристиками подгруппы/группы
	переживание человеком связи с подгруппой/группой и оценка позитивности членства в подгруппе/группе
аффективный	переживание человеком соответствия своих индивидуальных особенностей характеристикам и ожиданиям подгруппы/группы
	переживание человеком происходящих в подгруп- пе/группе значимых событий и возникающих си- туаций (неудачи или успехи)
	соответствие поведения человека характеристикам подгруппы/группы
поведенческий	соответствие поведения человека ожиданиям подгруппы/группы
	стремление человека отстаивать достоинство, по- зицию, интересы подгруппы/группы при внешней угрозе

2. Выделение принципов построения методики. Определялись методические принципы, такие как: а) тип методики (субъективный); б) тип шкалирования (порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков); в) оценка выраженности параметра по шкале (7-балльная шкала); г) количество субшкал и заданий в методиках (три субшкалы для

оценки трех компонентов идентичности; каждая субшкала в итоге должна быть представлена четырьмя пунктами; общее количество пунктов - 12); д) форма тестовых заданий (в виде утверждений с обратной формулировкой); е) принцип обработки результатов.

- *3. Создание стимульного материала.* Пункты методики создавались на основе ряда критериев:
- направленность формулировки (личностно ориентированные формулировки заданий);
- обеспечение содержательной валидности пунктов, т.е. соответствие содержания пунктов тому или иному компоненту идентичности;
- обеспечение очевидной валидности пунктов, т.е. соответствие содержания заданий смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе;
- корректная формулировка пунктов: однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний.
- **4.** Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого пункта на его соответствие тому критерию эффективности, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили три специалиста с базовым психологическим образованием и со стажем профессиональной деятельности от 15 до 30 лет: зав. кафедрой психологии Ростовского областного института повышения квалификации и переподготовки работников образования, доктор психологических наук, профессор и два кандидата психологических наук, доцента факультета психологии Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием компонентов идентичности по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы пунктов представлены в табл. 44.

Таблица 44 Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения микрогрупповой и групповой идентичности в группе и подгруппах

№	Пункты	x	бал	ІЛОЕ	8 (B 1	ыбо коли ертс	че-
			1	2	3	4	5
1	Часто я думаю не так, как другие	4,7	-	-	-	1	2
2	Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других	5,0	ı	-	-	-	3
3	Я стараюсь делать так, как считаю нужным и не подстраиваюсь под чьето мнение	4,7	1	-	-	1	2
4	Меня мало что связывает с другими членами группы	3,3	-	1	1	-	1
5	Я не волнуюсь, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен	4,0	-	-	1	1	1
6	Я не стремлюсь согласовывать свои действия с другими	4,3	-	-	1	-	2
7	Часто мне трудно понять высказывания и поступки других	4,7	-	-	-	1	2
8	Я не переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие	5,0	-	-	-	-	3
9	Я не стремлюсь быть похожим на кого-то (в манере поведения, одежде и др.)	4,3	-	-	-	2	1
10	У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь	4,3	-	-	1	-	2
11	Обычно я не испытываю радости по поводу успехов других или переживания за их неудачи	4,7	-	-	-	1	2
12	Мое поведение заметно отличается от поведения других	4,7	-	-	-	1	2

Средняя экспертная оценка одного пункта (№ 4) методики изучения микрогрупповой и групповой идентичности в группе

и подгруппе оказалась ниже установленного критерия. Однако было принято решение оставить этот пункт без изменения.

5. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых (содержание пунктов опросника должны быть понятны людям по смыслу). Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 16 работников, являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы системы оценивания (каждого балла). Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета) или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

В табл. 45 видно, что все методики обладают очевидной валидностью.

6. Проведение исследования. Объектом исследования выступили производственные группы — малочисленные по составу организации или первичные структурные подразделения в организациях различного профиля деятельности. Общая численность групп — 10, а количество испытуемых — 78 человек.

Все группы, принявшие участие в обследовании, организационно и психологически сформированы.

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

7. Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производится из однородных совокупностей; в) число объектов в выборке должно быть достаточно большим.

Таблица 45 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения микрогрупповой и групповой идентичности в группе и подгруппах

№	Пункты	X	частоты выбора (в %) баллов					
ПП	· ·		1	2	3	4 13 7 13 27 13 27 33 20 20 13 20	5	
1	Я не ощущаю себя частью целого	4,6	7	0	0	13	80	
2	Меня не волнуют общие успехи или неудачи	4,5	6	0	7	7	80	
3	Часто я поступаю по-своему и не при- слушиваюсь к общему мнению	4,5	7	0	7	13	73	
4	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношений	4,3	6	7	0	27	60	
5	Часто я чувствую себя неуютно или напряженно	4,5	7	0	7	13	73	
6	Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все»	4,8	0	0	7	7	86	
7	Я не воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные	4,4	0	0	7	33	60	
8	Часто мне безразлично, что происходит в коллективе	4,7	0	0	7	20	73	
9	Я не стремлюсь отстаивать общую точку зрения, когда ее критикуют посторонние люди	4,2	0	20	0	20	60	
10	Часто мои интересы заметно отлича- ются от интересов большинства	4,7	0	0	7	13	80	
11	Временами мне хочется не приходить в коллектив, или сменить круг общения	4,6	0	7	0	20	73	
12	Я игнорирую общие интересы, если они противоположны моим интересам	4,5	0	0	7	20	73	

Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Такая разносторонняя выборка позволяет экстраполировать полученные результаты и сделанные выводы на любые малые группы в организациях и на предприятиях.

Минимальный объем выборки оценивался с помощью определения доверительного интервала для среднего значения

по показателям, полученным по каждой субшкале методики изучения идентичности. Этот объем рассчитывался относительно производственных групп по количеству испытуемых, а относительно учебных – по количеству групп.

Минимальный объем выборки членов производственных групп при α =0,05, выборочном стандартном отклонении и заданном отклонении выборочного среднего значения от истинного значения среднего результата не более чем на d=1,0 балл составляет по субшкалам K, A, П соответственно 54, 60 и 53 испытуемых. При заданном условии (d=1,0) объем выборки N=78 работников оказывается достаточно представительным.

8. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0,1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

Установлено соответствие эмпирического распределения (табл. 46) по двум субшкалам (ИК-Г и ИП-Г) методики нормальному распределению.

Таблица 46 Показатели распределения результатов по субшкалам методики изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппах

Статистика и асимпт. 3нч.		Субшкаль упповой і ности		нтич- Субшкалы группово идентичности				
311 1.	МГ-К	МГ-А	МГ-П	Г-К	Г-А	Г-П		
Z	-	-	-	,958	1,701	1,149		
p	-	-	-	,318	,006	,142		

9. Оценка надежности-согласованности. Надежностьсогласованность методики определялась посредством оценки меры согласованности ответов испытуемых по каждому пункту методики внутри групп.

Во внимание принимались оценки только по разделу «В группе в целом». Показателем меры согласованности является

% членов группы, выбравших оценки 1—3 балла и 5—7 баллов. Ответы членов группы по пункту методики считались согласованными, если 70-100% испытуемых выбирали оценки 1—3 балла или 5—7 баллов (из расчета % исключались случаи выбора испытуемыми четырехбалльных оценок). Затем по всем группам составлялась сводная таблица данных, в соответствии с которой производился отбор пунктов методики: оставлялись пункты, по которым в 50% и более групп имелась согласованность ответов испытуемых (в совокупности по оценкам 1—3 и 5—7 баллов).

Согласованность ответов по подавляющему большинству пунктов обоих методик внутри групп составила 72-91% в 60-87% групп выборки. Один пункт оказался несоответствующим установленному критерию.

10. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений на одной и той же выборке членов производственных групп (N=78 человек), проведенных с интервалом три недели. Если коэффициент корреляции составляет 0,7 и более (высокая и очень высокая корреляция), то считается, что субшкала обладает ретестовой надежностью.

Таблица 47 Корреляция тестовых показателей между двумя измерениями по субшкалам групповой идентичности

Субшкалы	Коэффициент корреляции
ИК-Г	0,55*
ИА-Г	0,62*
ИП-Г	0,51*

Примечание: * - значимая корреляция на уровне 0.01.

В табл. 47 видно, что значения коэффициентов корреляции по всем субшкалам оказались ниже установленного критерия. Есть два варианта объяснения полученных результатов: а) субшкалы не обладают ретестовой надежностью; б) субшкалы измеряют очень вариативные во времени характеристики идентичности, а потому возникает вопрос о приемлемости оценки ретестовой надежности. Учитывая более высокую вариабель-

ность феномена идентичности, например, по сравнению со сплоченностью, мы склоняемся ко второму предположению.

11. Оценка дискриминантной валидности. Рассчитывались коэффициенты корреляции Пирсона между показателями субшкал методики (табл. 48). Так как компоненты идентичности представляют собой разные аспекты, но одного и того же феномена, то показателем наличия этого вида валидности является коэффициент корреляции от 0,2 (слабая корреляция) до 0,7 (средняя корреляция).

Таблица 48 Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал микрогрупповой и групповой илентичности

Компоненты идентичности	Уровни и компоненты идентичности								
		МΓ		Γ					
иденти шости	К	A	П	К	A	П			
К	-	-	-	1	0,49	0,23			
Λ					(.000)	(.052)			
1					1	0,30 (.010)			
A		_	_	_	1	(.010)			
П	-	-	-	-	-	1			

- 12. Расчет нормативных данных. Составлены нормативные данные (

 и о) на выборке 11 производственных групп (85 человек), и на их основе выделено пять статистических зон (табл. 49). Нормативные данные позволяют оценить степень проявления показателя ИК, ИА и ИП групповой и микрогрупповой идентичности: высокая, тенденция к высокой, средняя, тенденция к низкой, низкая.
- 13. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения и операциональных признаков компонентов проявления микрогрупповой и групповой илентичности.

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

Таблица 49 Нормативные данные и статистические зоны показателей видов микрогрупповой и групповой идентичности

Пара-	Но	рматив данны		Статистические зоны							
метр	N ×		o	низ- кий	тенден. к низ.	сред- ний	тенден. к выс.	высо- кий			
ИК-Г	11	16,64	1,11	4.0 - 14,41	14,42 - 15,52	15,53 - 17,75	17,76 - 18,86	18,86 - 28,0			
ИА-Г	11	19,89	2,47	4,0 - 14,94	14,95 - 17,41	17,42 - 22,36	22,37 - 24,83	24,84 - 28,0			
ИП-Г	11	16,41	1,71	4,0 - 12,98	12,99 - 14,69	14,70 - 18,12	18,13 - 19,83	19,84 - 28,0			
ИК-МГ	18	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	18	22,0	3,6	4,0 - 14,6	14,7 - 18,3	18,4 - 25,6	25,7 - 28,0	-			
ДП-МГ	18	17,7	3,2	4,0 - 11,1	11,2 - 14,4	14,5 - 20,9	21,0 - 24,2	24,3 – 28,0			

Примечание: 1) Нормативные данные получены в исследовании, в котором осуществлялся контроль достоверности ответов испытуемых посредством указанных выше критериев; 2) N — количество групп и неформальных подгрупп; 3) ИК-Г, ИА-Г и ИП-Г — показатели компонентов групповой идентичности, а ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ—микрогрупповой идентичности внутри неформальных подгрупп.

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

Низкий показатель: многие индивиды не ощущает 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.

ГЛАВА 4. ИЗУЧЕНИЕ ИНДИВИДА В МАЛОЙ ГРУППЕ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУППАХ

4.1 Активность

4.1.1 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.д.

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

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

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

Неформальные лидеры могут быть *общегрупповыми* и *микрогрупповыми* (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. В том числе, руководители и неформальные лидеры, несмотря на свой высокий статус, обязанности и полномочия, могут делать не одинаковый 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 социально-психологической компетентностью индивида.

Различают *стили межсличностного 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 [46] на основе модификации трехфакторного опросника межличностных отношений [16].

4.1.2 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 методики (опросник 1.1, 1.2 и 13 в Приложении 13) содержит 36 пунктов по 12 на каждый аспект активности.

ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ

В качестве испытуемых выступают члены первичной группы и/или руководители.

В опроснике 13 испытуемые должны произвести оценку каждого члена группы, которые выбраны и указаны ими в опросниках 1а и 16 То есть из 36 пунктов испытуемому надо отметить, те, которые наиболее точно соответствуют особенностям оцениваемого им человека.

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: $\mathbb{N} \mathbb{N} \mathbb{N} = 4$, 5, 6, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 34, 35, 36.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Обработка результатов может проводиться в полном и сокращенном вариантах. В полном варианте определяется ЛВ, ВД, МП индивида в группе в целом и в неформальной подгруппе, в которую он включен, а в сокращенном варианте — только в группе в целом.

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

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

1) Показатель ЛВ члена группы определяется:

ЛВ = A1-A4, (16)

где А1 и А4 – количество пунктов, выбранных испытуемым;

- $A1 N_0N_0 1, 2, 3, 19, 20, 21;$
- $A4 N_{\circ}N_{\circ} 10, 11, 12, 28, 29, 30.$
- 2) Показатель ВД члена группы определяется:

 $B \Pi = A3 - A6$, (17)

где А3 и А6 – количество пунктов, выбранных испытуемым;

- $-A3 N_0N_0 7, 8, 9, 25, 26, 27;$
- $-A6 N_{\odot}N_{\odot} 16, 17, 18, 34, 35, 36.$
- 3) Показатель МП члена группы определяется:

 $M\Pi = A5-A2, (18)$

где А5 и А2 – количество пунктов, выбранных испытуемым;

- $-A5 N_{\odot}N_{\odot} 13, 14, 15, 31, 32, 33;$
- $-A2 N_{\circ}N_{\circ} 4, 5, 6, 22, 23, 24.$

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, а значит, из процедуры обработки результатов исключается п. Б второго этапа.

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

ПОСТАНОВКА ДИАГНОЗА

По лидерству-ведомости (ЛВ) 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 коллективная безответственность, пассивность и/или неэф-

фективное 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.

В случае, когда человека оценили менее 50% людей, и он получает высокую оценку (от +6 до +4 баллов или от +4 до +2 баллов) в группе в целом, то надо осторожно подходить к постановке диагноза. Например, у испытуемого «А» итоговый показатель ЛВ по группе составил 4,1, но его оценило 40% членов группы (из которых дали высокие оценки только 25%). В этом случае не возможно однозначно утверждать, что член группы «А» 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.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Методика является модификацией *Трехфакторного опросника межличностных отношений*, разработанного и апробированного А.С. Горбатенко [14; 16].

Этот трехфакторый опросник создавался в 1970-80 гг. на основе методики Интерперсональная диагностика (Т.Лири). Наряду с достоинствами (простота применения, многоаспектное описание личности оцениваемого человека) методика интерперсональной диагностики имеет определенные недостатки:

- длительность процедуры диагностики (например, в группе, состоящей из 30 человек, каждый, оценивая себя и всех своих одногруппников, должен рассмотреть 3840 личностных характеристик);
- невостребованность и не информативность значительной части стимульного материала (большинство пунктов опросника практически не используется испытуемыми).

Эти два обстоятельства послужили основным аргументом к сокращению методики и созданию на ее основе нового опросника.

Стремясь сохранить многоаспектную структуру методики *Интерперсональной диагностика*, А.С. Горбатенко исключил все «неработающие», диагностически малоценные пункты. Такие пункты были выявлены на основе:

- экспертных оценок;
- процедуры кластерного анализа пунктов методики;
- определения диагностической силы пунктов методики.

Оказалось, что преобладающее количество пунктов методики Т.Лири «не работает». В результате проделанной работы был создан *Двухфакторный опросник межличностных отношений*, включающий две шкалы (психологический статус и стиль отношений) со стимульным материалом, состоящим из 24 пунктов. Каждая шкала представлена 12 пунктами, одна половина которых имеет прямые, а другая половина — обратные формулировки.

В дальнейшем А.С. Горбатенко разработал дополнительную шкалу (вклад в групповую деятельность), состоящую из 12 пунктов с прямыми (6 пунктов) и обратными (6 пунктов) формулировками.

На основе проделанной работы был создан *Трехфактор*ный опросник межличностных отношений, который прошел апробацию в трудовых коллективах и учебных группах (школьных и студенческих).

- 2. Разработка Методики изучения лидерства, вклада в групповую деятельность и стиля межличностного поведения индивида в группе и подгруппе на основе Трехфакторного опросника межличностных отношений осуществлялась спедующим образом:
- 2.1. Переработан стимульный материал опросника в соответствии с новой социокультурной ситуацией в нашей стране, а также с целью «смягчения» формулировок и маскировки социальной желательности пунктов. Внесены изменения по форме и содержанию в 23 пункта опросника.
- 2.2. Внесено изменение в процедуру работы испытуемых с опросником: к выборам и оценке людей, с которыми поддерживают наиболее тесные отношения, добавлены выбор и оценка тех членов группы, с которыми нет тесных отношений.
- 2.3. Проведена оценка содержательной валидности пунктов. В качестве экспертов выступили два психолога: к.пс.н., доцент факультета психологии Южного федерального университета и к.пс.н., старший инспектор отдела профориентации и профотбора Государственного учреждения Центр занятости населения г. Ростова-на-Дону.

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием видов сплоченности по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью. Результаты экспертизы показали, что все значения варьируются от 4,0 до 5,0.

2.4. Проведено первое пилотажное исследование в 10 трудовых коллективах (сфера сервиса и продаж, пожарные команды) и случайным образом отобраны оценки 130 членов групп.

2.5. Произведена оценка диагностической силы каждого пункта методики на основе подсчета количества испытуемых (в процентах) к общему количеству участвующих в обследовании, которые выбрали данный пункт. «Работающими» пунктами считаются те, которые обладают средней диагностической силой, т.е. которые выбирает от 25 до 75% испытуемых. Задания, которые выбрали менее 25 или более 75% испытуемых, считаются «неработающими» и не должны включаться в шкалу. Это обусловлено тем, что такие задания не позволяют дифференцировать людей по измеряемым признакам. Показатели диагностической силы пунктов представлены в табл. 50.

Таблица 50 Частоты выбора значимого ответа (в % респондентов) по каждому пункту методики

	№№ тестовых заданий и частоты выбора по ним																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
36	39	35	39	38	36	33	40	30	24	16	27	43	40	33	28	18	19
	№№ тестовых заданий и частоты выбора по ним																
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
30	32	30	21	25	14	30	27	35	26	8	16	28	39	26	25	19	26

Как видно, средней диагностической силой обладают 28 пунктов. Восемь пунктов не обладает таким диагностическим качеством:

- -лидерство-ведомость (ЛВ): №№ 11, 29, 30;
- вклад в групповую деятельность (ВГ): №№ 17, 18, 35;
- стиль межличностного поведения (СП): №№ 22, 24.

Учитывая то, что каждая шкала представлена 12 пунктами, небольшое количество заданий, не обладающих средней диагностической силой, не может оказать существенного влияния на снижение точности результатов диагностики. Поэтому данные пункты были оставлены без изменений, чтобы не переделывать стимульный материал и не нарушать алгоритм расчета показателей.

2.6. Оценивалась нормальность распределения с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова, который считается наиболее состоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному (если p>0.1, то

делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному).

На основе процедуры нормализации установлено соответствие эмпирического распределения по всем субшкалам методики нормальному распределению (табл. 51).

Таблица 51 Показатели распределения результатов по субшкалам методики изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида

Статистика	Субшкалы								
и асимпт.знач.	ЛВ	ВД	МΠ						
Z	,867	1,018	,892						
p	,440	,251	,404						

2.7. Определена дискриминантная валидность методики посредством корреляционного анализа Пирсона между показателями субшкал на выборке N=57 человек (табл. 52). Так как шкалы предназначены для измерения содержательно разных характеристик индивида в группе, то показателем очень высокой дискриминантной валидности будет коэффициент корреляции между субшкалами, попадающий в интервал от -0,20 до +0,20.

Таблица 52 Коэффициенты корреляции между тестовыми показателями субшкал

Субшкалы	Субшкалы							
Субшкалы	ЛВ	ВД	МΠ					
ЛВ	1	-	-					
ВД	0,339* (.020)	1	-					
МΠ	0,069 (.646)	0,046 (.758)	1					

Примечание: * - корреляция значима на уровне 0.05

Полученные данные свидетельствуют о дискриминантной валидности методики.

- 2.8. Проведено повторное исследование на выборке N=57 работников через три недели после первого замера.
- 2.9. Осуществлена оценка ретестовой надежности на основе корреляционного анализа Пирсона между тестовыми пока-

зателями двух измерений на одной и той же выборке. Если коэффициент корреляции составляет 0,7 и более, то считается, что шкала обладает ретестовой надежностью. В табл. 53 видно, что все субшкалы характеризуются высокой ретестовой надежностью.

Таблица 53 Корреляция тестовых показателей между двумя измерениями по каждой субшкале

Субшкалы	Коэффициент корреляции				
Лидерство-ведомость	0,846* (,000)				
Вклад в групповую	0,717* (,000)				
деятельность	0,717 (,000)				
Стиль межличностного	0,772* (,000)				
поведения	0,772 (,000)				

Примечание: * - значимый коэффициент корреляции при p < 0.01.

- 2.10. Внесены правки в интерпретации измеряемых с помощью методики характеристик.
- 2.11. Создан алгоритм расчета показателей ЛВ, ВД, МП индивида в группе в целом и внутри неформальной подгруппы (для членов подгрупп).

4.2 Адаптация

4.2.1 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 со взаимными интересами и возможностями. 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 по-

теряли 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) субъекта;
- авторитет субъекта;
- доверие к субъекту;
- следование групповым нормам и ценностям.

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 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 нужно рассматривать в контексте социальнопсихологической структуры, т.е. неформальных подгрупп и не включенных в них членов [44; 48]. 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 не включения 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 не адаптирован, то это отражается на снижении адаптации в 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 [46].

4.2.2 Методика изучения социальнопсихологической адаптации индивида

Стимульный материал методики (опросник 1 и 14 в Приложении 14) содержит 14 пунктов в виде утверждений.

Методика разработана на основе субъективных критериев адаптации и порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной шкалы.

Методика 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. Разница заключается в частях работы с методикой.

В *полном варианте* изучается адаптация индивидов в группе и неформальной подгруппе (для тех, кто включен в

подгруппу). По каждому пункту опросника 14 испытуемые делают оценку по семибалльной шкале отдельно в разделах: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения».

В сокращенном варианте изучается только адаптация индивидов в группе.

Косвенным индикатором стремления испытуемого к искажению ответов являются оценки в разделе «В группе в целом», когда он выбирает:

- по всем пунктам опросника семибалльные и/или шестибалльные оценки;
- по 11-14 пунктам семибалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
- по 11-14 пунктам однобалльные оценки, а по остальным любые другие оценки;
 - по всем пунктам выбирает четырехбалльные оценки.

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

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

В сокращенном варианте оценивается только адаптация индивидов в группе.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

1. Определение природы и операциональных критериев социально-психологической адаптации.

Для разработки методики использовались следующие субъективные (внутренние) критерии: а) восприятие субъектом возможности применения своих способностей в группе/ подгруппе, позитивная-негативная оценка этой возможности (пп. 6, 12); б) ощущение субъектом поддержки, признаниянепризнания его качеств и активности, заслуг и способностей со стороны группы/подгруппы, удовлетворенность своим статусом в группе (пп. 7, 10, 14); в) удовлетворенность субъекта психологической атмосферой, сложившимися отношениями с другими в группе/подгруппе (пп. 2, 3, 4, 8); г) восприятие субъектом меры включенности в жизнедеятельность группы/ подгруппы и удовлетворенность от этой включенности, принятие им групповых/микрогрупповых норм и ценностей (пп. 5, 13); д) восприятие субъектом степени взаимопонимания и сходства с другими членами группы/подгруппы, удовлетворенность мерой взаимопонимания и сходства (пп.1, 9, 11).

- **2.** *Определение принципов построения методики*. Сформулированы следующие принципы:
 - тип методики: субъективный;
- тип шкалирования: порядковая шкала с биполярным принципом упорядочивания признаков в конечном варианте;
- оценка выраженности качества: 7-балльная шкала (в конечном варианте);
 - форма тестовых заданий: утверждения;
 - способ обработки результатов.
- *3. Создание стимульного материала.* Задания создавались на основе ряда критериев:
- направленность формулировки пунктов: личностно ориентированные;
- обеспечение содержательной валидности пунктов: соответствие содержания пунктов заданному определению каждого вида сплоченности);
- обеспечение очевидной валидности заданий: соответствие содержания заданий смысловым представлениям людей и опыту их жизнедеятельности в группе;
- корректная формулировка заданий: однозначность трактовки, простота формулировок, отсутствие непонятных терминов и двойных отрицаний.

Первоначально был составлен опросник из 26 пунктов.

4. Проведение первого пилотажного исследования. В качестве объекта исследования были взяты четыре 11-х класса средней школы. Общая численность испытуемых составила 83 человека.

Испытуемым давался опросный бланк и опросная сетка со следующей инструкцией: «По каждому из приведенных ниже 26 утверждений выберите один вариант ответа «Да»/«Согласен» или «Нет»/«Не согласен», который в наибольшей мере соответствует вашему мнению о жизни в классе. Выбранный вариант ответа укажите в опросной сетке. Старайтесь делать тот ответ, который первым приходит вам в голову. Помните, что здесь нет правильных и неправильных ответов».

5. Оценка диагностической силы пунктов методики. Диагностическая сила пункта методики определяется подсчетом количества испытуемых (в процентах) к общему количеству участвующих в обследовании, которые дали значимые ответы (в нашем случае, выбирали ответ «Нет»/ «Не согласен»). «Работающими» заданиями считаются те, которые обладают средней диагностической силой, т.е. которые выбирает среднее количество испытуемых – конкретно от 25 до 75%.

На основе проведенного расчета выявлено три задания, не обладающих «средней диагностической силой» (22, 24 и 21% испытуемых выбрали значимый ответ по этим заданиям соответственно). Эти задания были исключены из стимульного материала и дальнейшей процедуры оценки. Показатели диагностической силы по оставшимся заданиям представлены в табл. 54.

Таблица 54 Частоты выбора значимого ответа (в % испытуемых) по каждому тестовому заданию

№№ заданий и частоты выбора												
1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12											
32	33	68	35	57	32	41	37	48	46	30	33	
	№№ тестовых заданий и частоты выбора											
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
37	35	54	51	75	43	48	46	56	32	38		

6. Оценка надежности-согласованности пунктов методики. Надежность-согласованность пунктов оценивалась с помощью кластерного анализа. Использовавшаяся математическая процедура позволяет «без учителя» выделять таксоны пунктов, заранее не задавая предполагаемое их количество и состав. Таксон включает в себя ряд тестовых заданий, которые фактически можно рассматривать как обладающие сходством. Для проведения расчетов использовалась специально составленная по этому алгоритму компьютерная программа.

Кластер А. По совпадению с ключами (значимыми вариантами ответов) выделен один кластер. В него вошло 10 тестовых заданий. Плотность кластера — 2,2. Центр кластера — задание: «Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне».

Содержание заданий, вошедших в этот кластер, характеризует сходство-расхождение взглядов, оценок и интересов индивида с другими членами группы.

Кластер Б. По несовпадению с ключом выделен один кластер. В него вошло 16 заданий. Плотность кластера — 5,3. Центр кластера — задание «Мне не хватает доверительных и теплых отношений с другими членами группы».

Содержание заданий, вошедших в этот кластер, характеризует удовлетворенность-неудовлетворенность индивида общением в группе, признание-непризнание группой его способностей и инициатив со стороны группы.

Шесть заданий одновременно вошли в оба кластера, а значит, примерно в равной мере отражают их содержание. Три задания не вошли ни в один из кластеров. Они были исключены из стимульного материала.

7. Модернизация стимульного материала. Определялся окончательный состав тестовых заданий. Из оставшихся 20 пунктов было дополнительно исключено 6 заданий, которые, во-первых, по содержанию похожи на некоторые другие пункты методики, а, во-вторых, обладают диагностической силой, приближающейся к 25% или 75% испытуемых по выбору значимых ответов.

Окончательное оформление стимульного материала включало следующее: а) в стимульный материал вошло 14 пунктов;

- б) для оценки выраженности измеряемых характеристик введена 7-балльная шкала оценок; в) сделано две части методики; г) внесено дополнение в инструкцию для испытуемых.
- **8.** Оценка содержательной валидности. Проводилась экспертная оценка каждого пункта на его соответствие тому критерию адаптации в производственных коллективах, относительно которого оно составлено.

В качестве экспертов выступили два специалиста с базовым психологическим образованием: доктор психологических наук, профессор Южного федерального университета и руководитель службы управления персоналом ООО «Компьютер Инжиниринг» (г. Ростов-на-Дону).

Оценка каждого пункта осуществлялась экспертами в соответствии с заданным описанием адаптаци и её критериев по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью соответствует», 4 балла — «в основном соответствует», 3 балла — «трудно сказать», 2 балла — «в основном не соответствует», 1 балл — «полностью не соответствует».

Полученные от экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики на основе расчета среднего значения. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов, то считается, что пункт обладает содержательной валидностью.

В табл. 55 видно, что все пункты обладают содержательной валидностью.

9. Проведение второго пилотажного исследования. Для оценки надежности-согласованности, ретестовой надежности, нормальности распределения методики и составления нормативных данных к ней было обследовано 174 работника, являющихся членами 21 трудового коллектива разного профиля деятельности (производство, торговля, сервис, строительство, государственные и военизированные структуры), а для оценки очевидной валидности — 24 работника.

Репрезентативность выборки обеспечивалась выполнением следующих условий: а) каждый из объектов должен иметь одинаковую вероятность быть представленным в выборке; б) отбор производился из однородных совокупностей.

Таблица 55 Экспертные оценки содержательной валидности пунктов методики изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе

	адантации индивида в группе и		I J				
№ пп	Пункты		частоты вы- бора баллов (в количестве экс- пертов)				
			1	2	3	4	5
1	Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других	5,0	-	-	-	-	2
2	Мне не хватает доверительных и теплых отношений	4,5	-	-	-	1	1
3	Нередко я испытываю трудности в общении	5,0	-	-	-	-	2
4	Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне	5,0	-	-	-	-	2
5	Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения	4,5	-	-	-	1	1
6	Другие часто не прислушиваются к моему мнению	4,5	-	-	-	1	1
7	Мне кажется, что другие недооценивают мои способности	4,5	-	-	-	1	1
8	Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими	5,0	-	-	-	-	2
9	У меня мало общих интересов с другими	4,5	-	-	-	1	1
10	Я не ощущаю поддержки	4,5	-	-	-	1	1
11	Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю	5,0	-	-	-	-	2
12	Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере	5,0	-	-	-	-	2
13	У меня часто возникает чувство одиночества	4,0	-	-	-	2	-
14	Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня знают	5,0	-	-	-	-	2

Выбор производственных групп осуществлялся из разных организаций с разным профилем деятельности методом случайного отбора. Все обследованные группы являются организационно и психологически сформированными.

Статистическая обработка данных исследования осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0.

10. Оценка очевидной валидности. Проводилась экспертиза каждого задания на его соответствие представлениям потенциальных испытуемых (содержание пунктов опросника должно быть понятно людям по смыслу). Оценка осуществлялась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означает «полностью понятно», 4 балла — «пожалуй, понятно», 3 балла — «неопределенно», 2 балла — «пожалуй, непонятно», 1 балл — «полностью непонятно».

В качестве экспертов выступили 24 работника, являющиеся членами трудовых коллективов разного профиля деятельности.

Полученные от всех экспертов данные обрабатывались по каждому пункту методики двумя способами: а) рассчитывалось среднее значение; б) определялись частоты выбора (в % выражении) каждой единицы (балла) системы оценивания. Если средняя оценка составляет не менее 4 баллов (первый способ расчета), или 4 и 5 баллов выбрало 66% и более экспертов (второй способ расчета), то задание обладает очевидной валидностью по заданному критерию.

Как видно в табл. 56, все пункты методики обладают очевидной валидностью.

11. Оценка надежности-согласованности методики проводилась с применением коэффициента альфа Кронбаха. Значения коэффициента $\alpha > 0,7$ по шкале в целом и субшкалам опросника позволяют судить об их внутренней согласованности.

Оценка надежности-согласованности на основе расчета коэффициента альфа Кронбаха показала, что значение коэффициента для раздела «В группе в целом» (адаптация в группе) составляет 0,853, а для раздела "Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения" (адаптация в подгруппе/к подгруппе) — 0,916. Таким образом, величины коэффициента $\alpha > 0,7$ свидетельствуют о согласованности пунктов шкалы.

Таблица 56 Экспертные оценки очевидной валидности пунктов методики изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе

№ ПП Пункты х частоты выбора (в %) баллов 1 Часто моё мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других 4,68 0 0 4,55 22,73 72,72 2 Мне не хватает доверительных и теплых отношений 4,77 0 0 0 22,73 77,27 3 Нередко я испытываю трудности в общении 4,86 0 0 0 13,64 86,36 4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,73 0 0 0 22,73 77,27 5 рые принятые правила поведения и отношения 4,68 0 0 0 22,73 77,27 6 Другие часто не прислушивают к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 влетворенности от общения с другими 4,5 0 0 0 50,0 50,0		адаптации индивида в	PJ	-		A PJ			
ПП		Пункты	X	1 \ /					
Часто моё мнение (даже если я его не высказываю) расходится с мнением других Мне не хватает доверительных и теплых отношений нередко я испытываю трудности в общении Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения Другие часто не прислушиваются к моему мнению Мне кажется, что другие недооценивают мои способности Я не испытываю чувство удовлетием у меня мало общих интересов с другими У меня мало общих интересов с другими У меня мало общих интересов с другими У меня кажется, что другие не поинмают того, что я говорю или делаю З не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере име кажется, что другие не ногимают того, что я говорю или делаю У меня часто возникает чувство одночества мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю У меня часто возникает чувство одночества мне кажется, что другие не нозможности) в полной мере име кажется, что другие не нозможности) в полной мере име кажется, что другие не нозможности) в полной мере име кажется, что другие не нозможности) в полной мере име кажется, что другие не нозможности) в полной мере име кажется, что другие не нозможности в полной мере име кажется, что другие не нозможности в полной мере име кажется, что другие не нозможности в полной мере име кажется, что другие не но									
1 я его не высказываю) расходится с мнением других 4,68 0 0 4,55 22,73 72,72 2 Мне не хватает доверительных и теплых отношений 4,77 0 0 0 22,73 77,27 3 Нередко я испытываю трудности в общении 4,86 0 0 0 13,64 86,36 4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,77 0 0 4,55 18,18 77,27 6 Другие часто не прислушиваются к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 в не испытываю чувство удовьятворенности от общения с другими 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 в не испытываю чувство удоверенности от общения с другими 4,5 0 0 50,0 50,0 9 Уменя мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки				1	2	3	4	5	
дится с мнением других 2 Мне не хватает доверительных и теплых отношений 3 Нередко я испытываю трудности в общении 4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 6 Другие часто не прислушиваются к моему мнению Мне кажется, что другие недооценивают мои способности Я не испытываю чувство удовлетими 9 У меня мало общих интересов с другими 9 У меня мало общих интересов с другими 10 Я не ощущаю поддержки дна общих интересов или делаю 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере У меня часто возникает чувство одиночества Мне кажется, что другие недонимают того, что я говорю или делаю 13 У меня часто возникает чувство одиночества Мне кажется, что другие недомнения и делаю 14 Достаточно хорошо меня зна- 4,64 о о 4,55 27,27 68,18		\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \							
2 Мне не хватает доверительных и теплых отношений 4,77 0 0 0 22,73 77,27 3 Нередко я испытываю трудности в общении 4,86 0 0 0 13,64 86,36 4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,73 0 0 4,55 18,18 77,27 5 дения и отношения 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 6 Другие часто не прислушивают к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 влетворенности от общения с другими 4,45 0 0 18,18 27,27 54,55 8 раугими 4,68 - - 4,75 0 0 50,0 50,0 8 влетворенности от общения с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0	1	я его не высказываю) расхо-	4,68	0	0	4,55	22,73	72,72	
2 ных и теплых отношений 4,77 0 0 22,73 77,27 3 Нередко я испытываю трудности в общении 4,86 0 0 0 13,64 86,36 4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,77 0 0 4,55 18,18 77,27 5 рые принятые правила поведения и отношения 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 6 Оругие часто не прислушиванотся к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 не испытываю чувство удовлетью рень от общения с другими 4,5 0 0 50,0 50,0 9 У меня мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 12 </td <td></td> <td>дится с мнением других</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>		дится с мнением других							
Ных и теплых отношении 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Нередко я испытываю трудности в общении 4,73 0 0 4,55 18,18 77,27 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне 4,77 0 0 0 22,73 77,27 Другие часто не прислушиваются к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 Другие часто не прислушиваются к моему мнению 4,68 0 0 18,18 27,27 54,55 Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими 4,68 0 0 0 18,18 27,27 54,55 Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими 4,68 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю 4,64 0 0 4,55 36,36 59,09 13 Уменя часто возникает чувство одиночества 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	2	Мне не хватает доверитель-	1 77	4 77 0	0 0	0	22,73	77,27	
3 ности в общении 4,86 0 0 0 13,04 86,36 4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,77 0 0 4,55 18,18 77,27 5 рые принятые правила поведения и отношения 4,68 0 0 22,73 77,27 6 Другие часто не прислушивают к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 влетворенности от общения с другими 4,45 0 0 18,18 27,27 54,55 8 влетворенности от общения с другими 4,5 0 0 50,0 50,0 9 меня мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере ство одиночества 4,86 0 0 0		ных и теплых отношений	7,77		U				
4 Я сомневаюсь в искренности других по отношению ко мне 4,73 0 0 4,55 18,18 77,27 5 Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,77 0 0 0 22,73 77,27 6 Другие часто не прислушивают к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 в не испытываю чувство удованты в пругими 4,40 0 0 50,0 50,0 9 У меня мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 11 понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере ство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,64 0 0 <t< td=""><td>3</td><td>Нередко я испытываю труд-</td><td>4 86</td><td rowspan="2">0</td><td rowspan="2">0</td><td rowspan="2">0</td><td rowspan="2">13,64</td><td rowspan="2">86,36</td></t<>	3	Нередко я испытываю труд-	4 86	0	0	0	13,64	86,36	
4 других по отношению ко мне 4,73 0 0 4,35 18,18 77,27 5 Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,77 0 0 0 22,73 77,27 6 Другие часто не прислушиваются к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 влетворенности от общения с другими 4,5 0 0 0 50,0 50,0 9 У меня мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 11 понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,64 0 0 4,55 27,27 <td>3</td> <td>ности в общении</td> <td>7,00</td>	3	ности в общении	7,00						
Меня не устраивают некоторые принятые правила поведения и отношения 4,77	1	Я сомневаюсь в искренности	4 73	0	0	4,55	18,18	77 27	
5 рые принятые правила поведения и отношения 4,77 0 0 0 22,73 77,27 6 Другие часто не прислушиваются к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 9 дооценивают мои способности 4,36 0 0 0 50,0 50,0 8 дотничения 4,45 0 0 0 50,0 50,0 9 у меня мало общих интересов сдругие непонимают того, что другие непонимают того, что другие непонимают того, что я говорю дотничения 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 дне могу проявить себя (свои возникает чувать ство одиночества 4,86 0 0 <		других по отношению ко мне	7,73					11,41	
Дения и отношения Другие часто не прислушиванот к моему мнению Мне кажется, что другие недооценивают мои способнодили интересов другими У меня мало общих интересов с другими Ине кажется, что другие недооцения с другими У меня мало общих интересов с другими Ине кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере У меня часто возникает чувство с доство одиночества Мне кажется, что другие не доможности в понимают того одиночества Мне кажется, что другие не дозможности в полной мере Другими 4,68 0 0 0 18,18 27,27 54,55 27,27 54,55 од		Меня не устраивают некото-							
6 Другие часто не прислушиваются к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 детини 4,45 0 0 0 50,0 50,0 9 детини 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ошущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 11 понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 Я не могу проявить себя (свои возникает чувано на принаминает чувано подночества 4,86 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувано подночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Мне кажется, что другие недаточно хорошо меня знано подночества 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	5	рые принятые правила пове-	4,77	0	0	0	22,73	77,27	
6 ются к моему мнению 4,68 0 0 4,55 27,27 68,18 7 Мне кажется, что другие недощения сти 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 8 Влетворенности от общения сти 4,5 0 0 0 50,0 50,0 9 У меня мало общих интересов стими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 11 понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Мне кажется, что другие недство одиночества 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		дения и отношения							
Ются к моему мнению Мне кажется, что другие недооценивают мои способности Дооценивают мои способности 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 В не испытываю чувство удовлети от общения с другими 4,5 0 0 0 50,0 50,0 9 с другими У меня мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ошущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 у меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 14 достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	6	Другие часто не прислушива-	4 68	0	0	4.55	27 27	68 18	
7 дооценивают мои способно- 4,36 0 0 18,18 27,27 54,55 сти Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими 9 Уменя мало общих интересов с другими 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 13 Уменя часто возникает чувство одиночества Мне кажется, что другие нед достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		ются к моему мнению	7,00	U	U	7,55	21,21	50,10	
сти Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими 4,5 0 0 50,0 60,0 50,0 50,0 60,0 50,0 60,0 60,0 60,0 60,0 50,0 50,0 60,0 50,0 60,0 50,0 60,0 60,0 60,0 60,0 60,0 60,0 60,0 60,0 60,0<		Мне кажется, что другие не-							
8 Я не испытываю чувство удовлетворенности от общения с другими 4,5 0 0 50,0 60,0 50,0 60,0 60,0 50,0 60,0 <td>7</td> <td>дооценивают мои способно-</td> <td>4,36</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>18,18</td> <td>27,27</td> <td>54,55</td>	7	дооценивают мои способно-	4,36	0	0	18,18	27,27	54,55	
8 влетворенности от общения с другими 4,5 0 0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 50,0 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 <td></td> <td>сти</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>		сти							
другими 9 У меня мало общих интересов с другими 10 Я не ощущаю поддержки 11 понимают того, что я говорю или делаю 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 13 У меня часто возникает чувство одиночества Мне кажется, что другие не другие не другие не на понимают того, что я говорю или делаю 14 Достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		Я не испытываю чувство удо-							
9 У меня мало общих интересов с другими 4,68 - - 4,75 31,47 63,78 10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Мне кажется, что другие недаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	8	влетворенности от общения с	4,5	0	0	0	50,0	50,0	
с другими 4,68 4,75 31,47 63,78 10 Я не ошущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 или делаю Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере У меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня зна-4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		другими							
10 Я не ощущаю поддержки 4,41 0 0 9,09 40,91 50,0 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 или делаю 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 У меня часто возникает чувство одиночества Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня зна-4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	0	У меня мало общих интересов	1 68	_	_	1 75	31.47	63.78	
11 Мне кажется, что другие не понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Мне кажется, что другие нед достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		с другими	·	_	_			·	
11 понимают того, что я говорю или делаю 4,55 0 0 4,55 36,36 59,09 или делаю 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 Мне кажется, что другие нед достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	10	Я не ощущаю поддержки	4,41	0	0	9,09	40,91	50,0	
или делаю 12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 13 У меня часто возникает чувство одиночества Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня зна- 14 достаточно хорошо меня зна- 15 Я не могу проявить себя (свои дела дела дела дела дела дела дела дела		Мне кажется, что другие не							
12 Я не могу проявить себя (свои возможности) в полной мере 4,5 0 0 9,09 31,82 59,09 13 У меня часто возникает чувство одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 14 достаточно хорошо меня зна- достаточно хорошо меня достаточн	11	понимают того, что я говорю	4,55	0	0	4,55	36,36	59,09	
13 У меня часто возникает чув- ство одиночества Мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня зна- достаточно хорошо меня зна- 4,86 0 0 0 13,64 86,36		или делаю							
13 У меня часто возникает чув- ство одиночества Мне кажется, что другие не- достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	12	Я не могу проявить себя (свои	15	0	0	0.00	21.82	50.00	
то одиночества 4,86 0 0 0 13,64 86,36 мне кажется, что другие недостаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		возможности) в полной мере	4,3	U	U	9,09	31,82	39,09	
Ство одиночества Мне кажется, что другие не- 14 достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18	13	У меня часто возникает чув-	106	0	0	0	12.64	86.26	
14 достаточно хорошо меня зна- 4,64 0 0 4,55 27,27 68,18		ство одиночества	4,00	U	U		13,04	00,30	
	14	Мне кажется, что другие не-							
ЮТ		достаточно хорошо меня зна-	4,64	0	0	4,55	27,27	68,18	
		ЮТ							

12. Нормальность распределения оценивалась с помощью критерия λ Колмогорова — Смирнова. Если p>0.1, то делается вывод о приблизительном соответствии данного эмпирического распределения нормальному.

Установлено соответствие эмпирического распределения методики по разделу «В группе в целом» нормальному распределению со следующими статистическими показателями: Z=1,020 при p=0,249. Однако по разделу методики "Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения" Z=1,634 при p=0,010, а значит, в этой части методики эмпирическое распределение не соответствует нормальному. Это вполне закономерно, так как результаты адаптации индивидов к подгруппе значительно выше и имеют меньший разброс, по сравнению с адаптацией к группе, и следовательно сдвинуты в правую часть шкалы, тем самым определяя асимметрию.

- 13. Проведение третьего пилотажного исследования. Для оценки ретестовой надежности было проведено повторное исследование 64 работников, являющихся членами пяти производственных групп.
- 14. Оценка ретестовой надежности. Рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона между тестовыми показателями двух измерений, проведенных с интервалом восемь недель. Если значение коэффициента корреляции составляет 0,7 и более (высокая и очень высокая корреляция), то считается, что шкала обладает ретестовой надежностью.

По разделу методики «В группе в целом» r=0.850 при p=0.01, что свидетельствует о высокой устойчивости во времени результатов теста. Вместе с тем по разделу "Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения" r=0.639 при p=0.01, а значит, методика в этой части не обладает высокой ретестовой надежностью.

15. Расчем нормативных данных. Составлены нормативные данные ($\overline{\times}$ и σ) на выборке 21 трудового коллектива (численность испытуемых – 174 человека), и на их основе выделено пять статистических зон (табл. 57).

Нормативные данные позволяют оценить уровень адаптации индивида в группе и подгруппе: высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

	соци	альн	о-псих	хологиче	скои ада	птации	индивид	a
Пара-	_	эмати даннь			Статис	стически	е зоны	
метр	N	_ ×	O,	низкий	тенден.	сред-	тенден.	высо-
	11	^		пизкии	к низ.	ний	к выс.	кий
<i>Α-Γ</i>	174	55,0	16,1	14,0-	22,7 -	38,9 -	71,2 -	87,4-
A-1	1/4	33,0	10,1	22,6	38,8	71,1	87,3	98,0
А-П	123	79.0	12.4	14,0-	51,1 -	64,6 -	91,5 -	
A-11	123	78,0	13,4	51.0	64.5	914	98.0	-

Таблица 57 Нормативные данные и статистические зоны показателей социально-психологической адаптации индивида

Примечание: 1) N — количество членов группы и подгрупп; 2) A- Γ — показатели адаптации в группе, а A- Π — адаптации в неформальных подгруппах.

16. Составление интерпретации. Интерпретации составлялись на основе определения и критериев социальнопсихологической адаптации индивида в группе.

Адаптация (А):

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.

ГЛАВА 5. КОМПЬЮТЕРНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ, НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП И ИНДИВИДОВ

5.1 Общая характеристика компьютерной технологии

Описанный в предыдущих параграфах инструментарий лег в основу разработки компьютерных технологий *Групповой потенциал (ГП)* и *Групповой профиль — Универсал (ГП-У)* [54; 55]. Все методики интегрированы с формализованной процедурой выделения неформальных подгрупп и не включенных в них членов

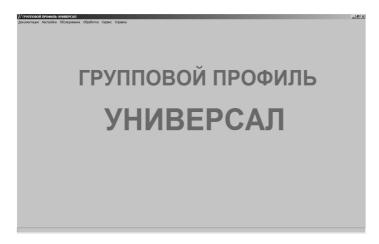


Рис. 2. Главное окно программы

При создании программного обеспечения применялся подход «программирование с использованием средств разработки». Средой разработки выбрана система Borland Delphi 7 - линейка продуктов компании Borland, включающих интегрированную среду разработки программного обеспечения. В качестве языка разработки программного продукта использовался язык Object Pascal.

Минимальные требования κ компьютерам (оборудованию): Pentium III, от 128 Mb RAM, Windows XP/7, MS Word 2000/XP/2003.

Компьютерная технология включает:

- программу (объем: 1,5 МБ);
- базу данных;
- драйвер базы данных;
- папку для сохранения резервных копий базы данных;
- папку для раздельного обследования группы на разных компьютерах;
- справочную систему с разделами "общая информация", "концептуальная платформа", "процедура обследования", "описание методик", "стимульный материал", "оценочная карта", "эффективность", "свидетельство" (объем: 9,43 МБ).

Компьютерная технология позволяет изучать следующие характеристики:

- 1. Группы в целом и каждой неформальной подгруппы:
- мотивы объединения (две характеристики, три показателя)
- сплоченность (два вида, четыре показателя)
- плотность (только для подгрупп один показатель);
- норма продуктивности (одна характеристика, один показатель)
 - норма открытости (одна характеристика, один показатель)
 - противоречия (шесть видов, шесть показателей)
- идентичность межличностная (три компонента, три показателя)
 - идентичность групповая (три компонента, три показателя)
- идентичность микрогрупповая (три компонента, три показателя)
 - доверие межличностное (три вида, три показателя)
 - доверие групповое (три вида, три показателя)
 - доверие микрогрупповое (три вида, три показателя)
- эффективность предметно-деятельностная (эксперты члены группы: три характеристики, три показателя);
- эффективность предметно-деятельностная (внешние эксперты: три характеристики, три показателя);
- эффективность социально-психологическая (четыре характеристики, четыре показателя)

- 2. Каждого члена группы:
- психологический статус (четыре вида, восемь показателей)
- лидерство (одна характеристика, два показателя)
- вклад в групповую деятельность (одна характеристика, два показателя)
- стиль межличностного поведения (одна характеристика, два показателя)
 - адаптация (одна характеристика, два показателя)

В общей сложности технология дает возможность получить широкий спектр информации:

- о группе в целом (43 показателя);
- о каждой неформальной подгруппе (41 показатель);
- о каждом члене группы (16 показателей).

Результаты обследования представляются в тестовом (с таблицами) и графическом формате. Дополнительно обеспечивается автоматический вывод интерпретации по всем характеристикам и оценочной карты группы.

Технология автоматизирована, проста и надежна в эксплуатации, имеет экономичные по затратам режимы проведения обследования и обработки данных, не предполагает наличия у испытуемых навыков работы на компьютере.

5.2 Функциональные возможности компьютерной технологии

РЕЖИМЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ

Компьютерная технология обеспечивает разные режимы проведения обследования: компьютерный и бланковый.

1. Компьютерный режим предполагает работу испытуемых на компьютере, а также автоматическую обработку и интерпретацию результатов обследования.

Преимущества компьютерного обследования:

- возможность разных способов обследования: полный (диагностика всех параметров) и парциальный (избирательная диагностика параметров); в последнем случае значительно экономится время;

- возникновение у многих испытуемых иллюзии анонимности тестирования (ответы хранятся не на бумаге, а в компьютере);
- автоматическая регламентация действий специалиста при работе с программой (с функцией блокирования работы);
- автоматический контроль за работой испытуемого с программой: за пропуском заданий и искажением ответов (с функцией блокирования работы);
- расширение базы данных и автоматический перерасчет нормативных данных по мере расширения базы данных;
- постоянство условий обследования за счет неизменности реализуемой программы;
 - экономия времени специалиста на обработку результатов;
 - исключение ошибок при обработке результатов;
- обеспечение заказчика и испытуемых быстрой обратной связью о результатах обследования.

Эти преимущества связаны с повышением достоверности результатов и экономичностью обработки данных обследования.

Ограничения компьютерного обследования:

- невозможность проведения одновременного обследования большого количества испытуемых при дефиците времени и компьютерных ресурсов;
- возникновение у некоторых испытуемых феномена «компьютерная тревожность» (у тех, кто практически не знаком с компьютером); однако программа достаточно проста для испытуемых и работа с ней редко порождает этот феномен (за небольшим исключением в самом начале работы).
- 2. **Б**ланковый режим означает распечатку специалистом стимульного материала методик, проведение обследования в бланковой форме, когда испытуемые работают с печатным вариантом опросника, ввод пользователем полученных данных в программу с последующей их компьютерной обработкой и выводом результатов.

Стимульный материал выводится в формате Word, что позволяет его форматировать, т.е. изменять тип и размер шрифта перед распечаткой.

Преимущества бланкового режима:

• отсутствие компьютерной версии инструментария;

- невозможность компьютеризации стимульного материала;
- отсутствие техники или ограниченное её количество для обеспечения компьютерной диагностики.

Недостатки бланкового режима:

- необходимость распечатки стимульного материала (заданий) методик и его тиражирование для каждого испытуемого;
- снижение естественности ответов испытуемых за счет опасения последствия «документирования на бумаге» их ответов;
- искажения ответов вплоть до фальсификации и отсутствие текущего контроля достоверности;
- большие временные затраты и вероятность совершения ошибок при обработке данных.

СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Компьютерная технология допускает разные способы применения: полный и парциальный.

Специалист имеет возможность задать весь инструментарий или выборочно задать одну методику и более.

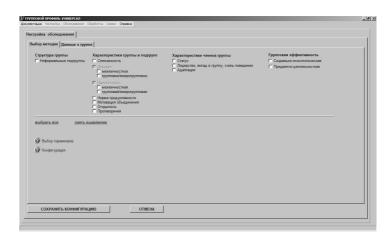


Рис. 3. Окно выбора методик для проведения обследования / ввода данных

В первом случае специалист отмечает курсором выбрать все и в пустых ячейках напротив всех методик автоматически

будут выставлены пометки в виде галочки. Это значит, что обследование будет проводиться по всем методикам и будет получена максимально полная характеристика группы. Однако выбор всех методик увеличит время работы каждого испытуемого, а следовательно повысит трудоемкость обследования. Во втором случае специалист выбирает парциальный способ обследования, т.е. указывает отдельные, интересующие его методики (одну и более), отмечая их курсором в пустых ячейках. Тем самым он обеспечит экономичный режим обследования, но получит не полную, а частичную информацию, ту, которая для него наиболее актуальна. Если обследование проводилось в бланковой форме и для ввода данных, то указываются те методики, с помощью которых было проведено обследование.

ПРОЦЕДУРА ОБСЛЕДОВАНИЯ / ВВОДА ДАННЫХ

Обследование в компьютерном режиме. После того, как выбрана группа, специалист указывает фамилию очередного испытуемого, который будет работать с программой.

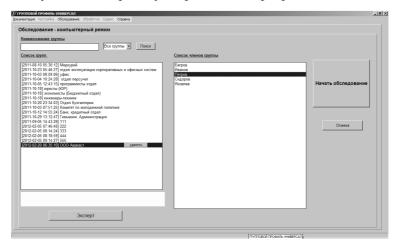


Рис. 4. Окно выбора группы и испытуемого для проведения обследования / ввода данных

Затем запускается процедура обследования, и появляется общая инструкция для испытуемого, который знакомится с ней и переходит к самостоятельной работе с опросниками.

В рабочем окне представлено:

- номер текущего опросника и количество оставшихся для работы опросников (вверху справа);
- текущее время работы с опросниками в программе (вверху справа);
- клавиши перехода к следующему опроснику и возврата к предыдущему (вверху по центру);
 - стимульный материал;
 - инструкция к опроснику;
- наименование группы и обозначение испытуемого (внизу слева);
 - клавиша аннулирования всех сделанных выборов.

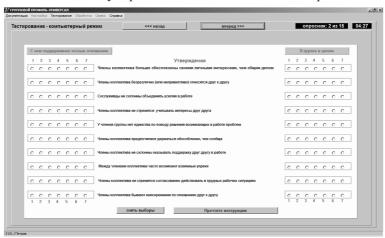


Рис. 5. Окно текущего опросника

Помимо общей инструкции, каждый опросник содержит свою инструкцию, указывающую на особенности работы с ним. Причем в одних опросниках инструкция представлена в одном окне со стимульным материалом, а в других открывается испытуемым с помощью специальной клавиши.

В процессе работы с программой испытуемый последовательно переходит от одного опросника к другому (если пользователь задал несколько опросников). Причем он может сделать это в том случае, если выполнил задание в соответствии с инструкцией и был более или менее искренен в своих ответах,

т.е. выполнил нормативы контроля. В противном случае программа блокирует переход к следующему опроснику. После окончания работы со всеми заданными опросниками появляется сообщение «Процедура обследования завершена. Благодарим Вас за участие!»

Далее специалист может перейти к обследованию следующего испытуемого, не выходя из программы.

Специалист может остановить обследование испытуемого до его завершения. Для этого он выбирает функцию «прервать обследование с сохранением данных» или «прервать обследование без сохранения данных». В первом случае сохраняются все сделанные испытуемым ответы, и в дальнейшем можно возобновить обследование данного испытуемого с того места (методики), на котором оно было прервано. Во втором случае произойдет полное удаление ответов испытуемого.

Функция контроля в компьютерном режиме обследования. В компьютерном режиме обследования практически по большинству методик предусмотрен автоматический контроль за ответами испытуемого. Контроль осуществляется:

- за исполнением инструкции и пропуском ответов на пункты опросников;
 - за явным искажением ответов по пунктам опросников.

Контроль является текущим, обеспечивает или блокирует переход к следующему опроснику.

Благодаря функции контроля резко повышается достоверность результатов компьютерной формы обследования по сравнению с бланковой. Специалист имеет возможность, при необходимости, отключить и включить контроль.

Обследование в бланковом режиме. Первоначально специалист должен распечатать стимульный материал методик, который в справочной системе выводится в формате Word, что позволяет его форматировать.

Затем проводится обследование в бланковой форме, а далее осуществляется ввод данных каждого испытуемого в программу с последующей их компьютерной обработкой и выводом результатов.

Процедура ввода данных такая же, как и в случае компьютерного режима обследования. Разница заключается в

том, что в бланковом режиме, по сравнению с компьютерным:

- а) с опросниками работает пользователь, а не испытуемый;
- б) указано сокращенное наименование каждого опросника;
- в) имеется возможность возврата к предыдущим опросникам без ограничения и внесения изменений в ответы; г) контроль за работой осуществляется только за пропуском ответов на пункты ряда опросников.

Специалист имеет возможность просматривать и исправить ранее введенные в бланковом режиме данные.

Завершенность обследования / ввода данных. Чтобы получить корректный расчет результатов, каждый испытуемый должен пройти обследование (или специалист должен ввести данные обследования) по всем заданным опросникам.

Если непосредственное обследование (или ввод данных) какого-то испытуемого завершено по всем опросникам, то напротив фамилии данного испытуемого указывается «тестирование завершено».

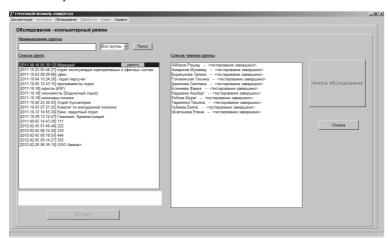


Рис. 6. Окно выбора группы и контроля завершенности обследования для обработки результатов

Когда обследование (ввод данных) не завершено, то напротив фамилии данного испытуемого указывается «тестирование не завершено». В этом случае специалист, прежде чем приступить к расчету результатов группы, должен завершить работу

с этим испытуемым. Под это условие не подпадают испытуемые, которые вообще не принимали участие в обследовании. Напротив фамилий таких испытуемых ничего не указывается.

Сохранение данных обследования / **ввода.** В программе предусмотрено несколько способов сохранения в компьютерном и бланковом режиме ввода данных:

- при завершении работы со всеми опросниками, когда появляется сообщение «Процедура обследования завершена. Благодарим Вас за участие!»;
- при переходе от одного опросника к другому в процессе работы с программой;
- при выборе функции «прервать обследование с сохранением данных»;
 - при выборе в верхней панели функции «выход».

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБСЛЕДОВАНИЯ / ВВОДА ДАННЫХ

Подготовка к обработке. После того, как введены и сохранены данные всех членов обследуемой группы в компьютерном или бланковом режиме, специалист может в любое время приступить к обработке результатов. Для этого надо: а) в базе данных выбрать искомую группу; б) указать тип нормативных данных, с которым будут соотноситься результаты обследованной группы.

Нормативные данные. Нормативные данные автоматически рассчитываются вместе с результатми. Они позволяют оценить качественную меру проявления социальнопсихологических характеристик группы, каждой подгрупы и каждого индивида. Например, уровень предметнодеятельностной и социально-психологической сплоченности группы: высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому, низкий.

К нормативным данным относят среднее значение (\times) и стандартное отклонение ($^{\mathbf{S}}$), на основе которых определяются статистические зоны проявления диагностируемого качества. Только по методике изучения лидерства, вклада в групповую деятельность, стиля межличностного поведения предусмотрены фиксированные нормативные данные.

Программа автоматически соотносит результаты с нормативными данными и на основе этого осуществляет постановку диагноза:

Дополнительные опции. Вместе с основными результатами можно задать вывод интерпретации по всем характеристикам и оценочной карты группы.

Просмотр нормативных данных. Пользователь имеет возможность просматривать нормативные данные (× и S) и статистические зоны по любой из характеристик группы в целом, которые каждый раз автоматически перерасчитываются. Это позволяет внести уточнение в постановку диагноза, если показатели находятся на границе двух статистических зон. Благодаря этому, можно осуществить "ручную" корректировку в постановке диагноза. Например, в группе «А» показатель предметно-деятельностной сплоченности ($\Pi \not\square CI$) составляет 17,75. Программа ставит диагноз – средний уровень. Просмотрев выведенную таблицу нормативов, оказывается, что данный показатель находится на границе двух статистических зон – средний уровень и тенденция к низкому уровню. Учитывая показатели по некоторым другим характеристикам, мнение руководителя и/или данные собственного наблюдения, можно переустановить диагноз со среднего уровня на тенденцию к низкому уровню.

База данных. Программа сопровождается базой данных, составленной на основе проведенных разработчиком обследований производственных групп с опытом жизнедеятельности.

Программа предусматривает автоматическое расширение базы данных по мере проведения обследований.

СОВМЕЩЕНИЕ ДАННЫХ

Пользователь может проводить обследование одной и той же группы на двух и более компьютерах, что позволит ускорить процедуру обследования. Чтобы обеспечить корректное совмещение данных группы, полученных на разных компьютерах, необходимо выполнить ряд действий:

- настройка процедуры обследования;
- экспортирование данных группы с «ведущего» на ведомый(ые) компьютер(ы);

- проведение обследования / ввода данных группы на «ведущем» и/или ведомом(ых) компьютере(ах);
- импортирование данных группы с ведомого(ых) компьютера(ов) на «ведущий» компьютер.

На «ведущем» компьютере находится программа, база данных и весь сервис, предварительно осуществляется настройка компьютерного или бланкового обследования.

СОХРАНЕНИЕ РЕЗЕРВНЫХ КОПИЙ

Специалист может в любой момент сохранять текущую базу данных с автоматическим размещением её в специальной папке. В этой папке может сохраняться неограниченное количество копий. Наименование файла резервной копии отображает день, месяц и год, час и минуты создания копии. Такой формат сохранения копий позволяет: а) избежать дублирование сохраняемых файлов БД; б) ориентироваться пользователю во временной последовательности копий. При необходимости какие-то копии БД можно удалять.

ЛИТЕРАТУРА

- 1. Багрецов С.А., Львов В.М., Наумов В.В., Оганян К.М. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. СПб.: СПбУ МВД, 1999.
- 2. Башкатов И.П. Психология асоциально-криминальных групп подростков и молодежи. М.: МПСИ, 2002.
- 3. Бемопольская Т.С. Социальные нормы и особенности их развития // Проблемы социального познания. М., 1978. С. 20-34.
- 4. Березовин Н.А., Коломинский Я.Л. Учитель и детский коллектив. Минск: БГУ, 1975.
- 5. Бобнева М.С. Социальные нормы и регуляция поведения. М.: Наука, 1979.
- 6. Богданова Д.Я. Социально-психологическая характеристика спортивного коллектива. Л.: ГИФК, 1977.
- 7. Бодалев А.А. О характеристиках идентификации и идентичности на ступени взрослости // Мир психологии. 2004. №2. С. 93-98.
- 8. Бэрон Р., Бирн Д., Джонсон Б. Социальная психология: ключевые идеи. СПб.: Питер, 2003.
- 9. Вайсман Р.С. Связь межличностных отношений с групповой эффективностью деятельности // Вопросы психологии. 1977. №4.
- 10. Волков И.П. Методы социометрических измерений в социально-психологических исследованиях. Л.: ЛГУ, 1970.
- 11. Гительмахер Р.Б. Социально-психологические особенности отношения исполнителей к руководителю // Вопросы психологии. 1991. № 4. С. 144-151.
- 12. 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.
- 13. Горбатенко А.С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112-118.
- 14. Горбатенко А.С. Общая и прикладная психология /Под ред. А.В.Сидоренкова. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002.

- 15. Горбатенко А.С. Социально-психологические детерминанты включения нового индивида в группу // Вопросы психологии. 1982. № 3. С. 99-104.
- 16. 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.
- 17. Горбатенко А.С. Шкала открытости малых групп. Методические указания. Ростов н/Д: РГУ, 1996.
- 18. Горбатенко А.С., Горбатенко Т.М. Структура межличностных отношений в старших классах: методика и результаты исследования. Ростов н/Д: РГПУ, 1996.
- 19. Даль В.И. Пословицы русского народа. М.: ОЛМА-ПРЕСС, 1999.
- 20. Емельянов Ю.В. Заметки о Бухарине: Революция. История. Личность. М.: Молодая Гвардия, 1989.
- 21. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: Учеб. пособие. Минск: ТетраСистемс, 2000.
- 22. Коломинский Я.Л. Психология личных взаимоотношений в детском коллективе. Минск: Народная Асвета, 1969.
- 23. Кузьмин Е.С. Из опыта изучения производственного коллектива // Проблемы общественной психологии. М., 1965.
- 24. Линчевский Э.Э. Психологический климат туристской группы. М.: ФиС, 1981.
- 25. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: В 8 т. Т. 4. М.: Педагогика, 1983.
- 26. Масагутов Р.М., Ениколопов С.Н. Показатели агрессивности у заключенных юношей с различным статусом в неформальной иерархии воспитательной колонии // Психологический журнал. 2004. № 1. С. 119-124.
- 27. Мондрус А.Л. Социально-психологические особенности сплоченности малой группы и неформальных подгрупп: Автореф. Дисс.... канд.психол. наук: 19.00.05. Ростов-на-Дону, 2008. 22 с.
- 28. Морено Я.Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. М.: Акад.проект, 2001.
- 29. Московичи С., Мюньи Г., Перес Х. Влияние меньшинства // Иностранная психология. 1994. № 2 (4). С. 18-24.

литература 197

30. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). Ереван: АН Армянской ССР, 1988.

- 31. Общение детей в детском саду / Под ред. Т.А. Репиной, Р.Б. Стеркиной. М.: Педагогика, 1990.
- 32. Паниотто В.И. Структура межличностных отношений. Киев, 1975.
- 33. Параносич В., Лазаревич Л. Психодинамика спортивной группы. М.: ФиС, 1977.
- 34. Парохин В.И. Социально-психологическое исследование личности и группы в условиях отрыва от адаптивной среды: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л. 1973.
- 35. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. Учебное пособие. М.: Просвещение, 1978.
- 36. Пирожков В.Ф. Криминальная психология. Психология подростковой преступности. Кн.1-я. М.: Ось-89, 1998.
- 37. Пихоя Р.Г. Советский союз: история власти. 1945-1991. Новосибирск: Сибирский хронограф, 2000.
- 38. Платонов К.К. О системе психологии. М.: Мысль, 1972.
- 39. Платонов К.К., Ильин О.А. К проблеме оптимизации психологической структуры спортивного коллектива // Психологические факторы надежности деятельности спортсмена. Вып.1. М., 1977. С. 71-75.
- 40. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология: Учеб.пособ. СПб: Речь, 2000.
- 41. Сайко Э.В. Идентификация как способ социального бытия и идентичность как форма субъектного самоосуществления // Мир психологии. 2004. № 2. С. 3-11.
- 42. Селиванов В.И. Студенческие коллективы // Коллектив и личность / Под ред. Е.В. Шороховой. М.: Наука, 1975. С. 155-164.
- 43. Сидоренков А.В. Динамика неформальных подгрупп в группе: социально-психологический анализ. Ростов н/Д: РГУ, 2004. 320 с.
- 44. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2010.

- 45. Сидоренков А.В. Методики изучения групповых норм: учебно-методическое пособие. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.
- 46. Сидоренков А.В. Методики изучения индивида в производственной группе: учебно-методическое пособие. Ростовна-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.
- 47. Сидоренков А.В. Направления психолого-педаго-гического воздействия на учебные группы // Вопросы психологии. 1998. № 4. С. 21-29.
- 48. Сидоренков А.В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ. Ростов н/Д: АПСН СКНЦ ВШ, 2003.
- 49. Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2012.
- 50. Сидоренков А.В., Горбатенко Н.С. Модель проявления идентификации и идентичности в малой группе // Северо-Кавказский психологический вестник. 2008. №6/2.
- 51. Сидоренков А.В., Захарченко Н.А., Сидоренкова И.И. Социально-психологические теории малой группы: учебное пособие. М.: Вузовская книга, 2011.
- 52. Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Методика изучения сплоченности малой группы в организации: учебнометодическое пособие. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.
- 53. Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Подходы к пониманию сплоченности малой группы // Северо-Кавказский психологический вестник. 2007. №5/1.С.45-53.
- 54. Сидоренков А.В., Павленко Р.В. Компьютерная технология «Групповой потенциал» (ГП). Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2012614739 Федеральной службы по интеллектуальной собственности. Москва, 2012.
- 55. Сидоренков А.В., Павленко Р.В. Компьютерная технология «Групповой профиль Универсал» (ГП-У). Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2010612273 Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. Москва, 2010.
- 56. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Методики изучения доверия в малой группе и неформальных подгруппах:

литература 199

учебно-методическое пособие. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.

- 57. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Доверие в малых группах // Вопросы психологии. 2011. № 2.
- 58. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты: монография. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.
- 59. Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. №5. С. 17-29.
- 60. Сидоренков А.В., Ульянова Н.Ю. Методики изучения эффективности малой группы в организации: учебнометодическое пособие. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.
 - 61. Тернер Д. Социальное влияние. СПб.: Питер, 2003.
- 62. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология. М.: Зерцало-М, 2002.
- 63. Шпалинский В.В. Экспериментально-психологические исследования плотности малых групп // Новые исследования в психологии. М., 1973. №2.
- 64. Щедрина Е.В. Референтность как характеристика системы межличностных отношений // Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979. С. 111-127.
- 65. Фелицина В.П., Прохоров Ю.Е. Русские пословицы, поговорки и крылатые выражения. М.: Рус.яз., 1980.
- 66. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.
- 67. Berkowitz L. Group standards, cohesiveness, and productivity // Human Relations. 1954. 7. P. 509-519.
- 68. Bommer W.H., Johnson J.L., Rich G.A., Podsakoff P.M. & MacKenzie S.B. On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis // Personnel Psychology. 1995. 48. P. 587-605.
- 69. Bouas K.S., Arrow H. & Carini B. A tripartite model of group identification: theory and measurement // Small Group Research. 1999. 30. № 5. P. 558-581.

- 70. Brewer M. B. & Gardner W. Whois this "we"? Levels of collective identity and self representations // Journal of Personality and Social Psychology. 1996. 71. P. 83-93.
- 71. Carron A.V. & Dennis P.W. The sport team as an effective group // Applied sport psychology: Personal growth to peak performance./ Ed. J.M. Williams. Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company. 1998. P. 127-141.
- 72. Crisp R.J. & Hewstone M. Differential evaluation of crossed category groups: patterns, processes, and reducing intergroup bias // Group Processes & Intergroup Relations. 1999. 2. № 4. P. 307-333.
- 73. Gammage K.L., Carron A.V. & Estabrooks P.A. Team Cohesion and Individual Productivity: The influence of the norm for productivity and the identifiability of individual effort // Small Group Research. 2001. 32. № 1. P. 3-18.
- 74. Greene C.N. Cohesion and productivity inwork groups // Small Group Behavior. 1989. 20. P. 70-86.
- 75. Grusky O., Bonacich P. & Webster C. Coalition structure of the four-person family // Current Research in Social Psychology. 1995. 11.
- 76. Heneman R.L. The relationship between supervisory ratings and results-oriented measures of performance: A meta-analysis // Personnel Psychology. 1986. 39. P. 811-826.
- 77. Hornsey M.J. & Hogg M.A. Subgroup relations: a comparison of mutual intergroup differentiation and common ingroup identity models of prejudice reduction // Personality and Social Psychology Bulletin. 2000. 26. № 2. P. 242-256.
- 78. Kahn C. Group disjunction // Psychoanalysis and Psychotherapy. 1991. 9. № 2. P. 151-161.
- 79. Kim M. Performance norms and performance by teams in basketball competition // Perceptual and Motor Skills. 1995. 80. P. 770.
- 80. Kramer R.M. Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions // Annual Review of Psychology. 1999. 50. P. 569–598.
- 81. Kramer R.M. & Tyler T.R. Trust in organizations: Frontiers of theory and research. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996.
- 82. Mayer R.C., Davis J.H. & Schoorman F.D. An integrative model of organizational trust // Academy of Management Review. 1995, 20. P. 709-734.

литература 201

83. McAllister D.J. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations // Academy of Management Journal. 1995. 38. P. 24-59.

- 84. Munroe K., Estabrooks P., Dennis P. & Carron A. A phenomenological analysis of group norms in sport teams // The Sport Psychologist. 1999. 13. P. 171-182.
- 85. Remer R. Strong sociometry: a definition // Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry. 1995. № 2. P. 69-74.
- 86. Schachter S., Ellertson N., McBride D. & Gregory D. An experimental study of cohesiveness and productivity // Human Relations, 1951, 4, P. 229-238.
- 87. Shockley-Zalabak P., Ellis K. & Winograd G. Organizational trust: What it means, why it matters // Organization Development Journal. 2000. 18. P. 35–48.
- 88. Steiner I.D. Group process and productivity. New York: Academic Press, 1972.
- 89. Stogdill R.M. Group productivity, drive, and cohesiveness // Organizational Behaviorand Human Performance. 1972. 8. P. 26-43.
- 90. Tajfel H. Social categorization // Introduction à la psychologie sociale / Ed. S. Moscovici. Paris: Larousse, 1972. 1. P. 272-302.

ПРИЛОЖЕНИЯ (СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ МЕТОДИК ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУПП)

Приложение 1

Формализованная процедура определения подгрупп и не включенных в них членов

Ф.И.О	ГруппаДата	
	Опросник 1	
людей, с которым	ашего коллектива (отдела, смены) и Вы поддерживаете наиболее тесные ество таких людей не обязательно долж	OT-
соответствовать к	личеству граф.)	
1	4	
2	5	
3		

приложение 205

Приложение 2

Методика изучения социально-психололгических противоречий в группе и подгруппах

Полный вариант

Ф.И.О. Группа Дата

Опре	осник 1
людей, с которыми Вы подд	лектива (отдела, смены) тех ерживаете наиболее тесные от- к людей не обязательно должно
соответствовать количеству гр	раф.)
1	4
2	5
3	6

Опросник 2

Оцените отображенные в утверждениях ситуации, возникающие в трудовом коллективе (отделе, смене, ...), в котором Вы работаете.

- 1) Индексы эталона с левой стороны означают: «5» возникают каждый день, «4» четыре дня в неделю, ... «l» один раз в неделю, «M» 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 беспоко-ят 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. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

«Часто– редко»			Утверждения			«Тревожно- спокойно»								
5	4	3				0	1. С некоторыми членами кол- лектива мне сложно найти «общий язык»		6		4		2	П
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	M	0	3. Мне не хватает внимания, под- держки коллектива, когда я что-то говорю или делаю	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	0	4. В коллективе я сталкиваюсь с трудностями в достижении соб- ственных 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	M	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	M	0	 Мне хотелось бы ощущать боль- ше внимания к своей работе со сто- роны руководства 	7	6	5	4	3	2	1
5	4	3	2	1	M	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

Сокращенный вариант

Группа	Дата

Опросник 2

Оцените отображенные в утверждениях ситуации с точки зрения того, как «часто-редко» они возникают в первичном коллективе (отделе, смене, ...), в котором Вы работаете.

приложение 207

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.

Зачеркивайте те индексы, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного индекса.

Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

№	Утверждения	Шкала оценок «часто-редко»									
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 трудностями 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 про- явить 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 недооценивает мои возможности	5	4	3	2	1	M	0			
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 пред- ставителями другого коллектива	5	4	3	2	1	M	0			

Приложение 3

Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппе

Полный вариант

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
Выберите из вашег людей, с которыми Вы	поддерживаете наг	иболее тесные от-
ношения. (Количество	таких людей не об	язательно должно
соответствовать количес	ству граф.)	
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 3

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.

приложение 209

«С кем поддер- живаю тесные отношения»	Утверждения	«В группе в целом»
No nn		№ nn
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
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

Опросник 3

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

приложение 211

- 26. Модные вещи
- 27. Поиск смысла жизни
- 28. Раскованный стиль жизни
- 29. Подшучивание над другими
- 30. Коллекционирование
- 31. Здоровье
- 32. Религия
- 33. Политика

Приложение 4

Методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппе

Полный вариант

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
Выберите из вашег людей, с которыми Вы	о коллектива (отдел поллерживаете наи	. ,
ношения. (Количество	_	
соответствовать количес		, ,
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 4

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,...) 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.

приложение 213

«Те, с кем поддерживаю тесные отноше- ния»			Пословицы/поговорки	«Группа в целом»										
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 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 заработать"	1	2	3	4	5	6	7

Сокращенный вариант

Группа	Дата
--------	------

Опросник 4

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, ...) 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.

N₂	😉 Пословицы/поговорки Шкала оце		це	нк	и			
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

Приложение 5

Методика изучения нормы открытости группы и подгруппы

Полный вариант

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
людей, с которыми	ашего коллектива (отде. Вы поддерживаете наи	более тесные от-
ношения. (Количес	ство таких людей не обя	зательно должно
соответствовать кол	ичеству граф.)	
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 5

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. приложение 215

«Те, с кем поддерживаю тесные отно-шения» № пп	Утверждения	«Группа в целом» <i>№ пп</i>
1	Отнесутся к нему без особого интереса	1
3	Будут ему помогать	2 3
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
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 Дата

Опросник 5

Прочитайте каждое из приведенных утверждений. Как отнесется большинство вашего первичного трудового коллектива (отдела, смены, ...) 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
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

Приложение 6

Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы

i	<u> Полныи вариант</u>	
Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
людей, с которыми В	•	аиболее тесные от-
ношения. (Количеств соответствовать колич		оязательно должно
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 6

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 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия.

«С кем под- держиваю тесные отно- шения»		держиваю есные отно-		«В группе в целом»											
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	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 коллектива предпочита- ют 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 работе	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8.	Между членами коллектива ча- сто возникают взаимные упреки	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9.	Члены коллектива не стремят- ся 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 6

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного 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.

Зачеркивайте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

№	Утверждения	Шкала оценки									
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			

Приложение 7

Методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп

Ф.И.О	Группа	Дата
(ппя выле	Опросник 1 пения подгрупп на ост	HORE OUDOCA
(дин выде	членов группы)	nobe onpocu
Выберите из в	ашего коллектива (от	гдела, смены) тех
людей, с которым	и Вы поддерживаете н	наиболее тесные от-
ношения. (Количе	ство таких людей не	обязательно должно
соответствовать ко.	пичеству граф.)	
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 7a (для оценки руководителем эффективности группы)

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного 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 согласиянесогласия.

Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

No	Утверждения	Шкала оценки					И	
1	Группа часто не выполняет план по основным направлениям (показателям) деятельности	1	2	3	4	5	6	7
2	Группа неспособна своевременно и/или ка- чественно 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 самостоятель- ность и инициативу в неопределенных усло- виях деятельности	1	2	3	4	5	6	7
6	Члены группы не могут быстро мобилизо- ваться и сделать срочную работу	1	2	3	4	5	6	7

Опросник 76 (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 согласиянесогласия.

Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

No	Утверждения	Шкала оценки					си	
1	Подруппа часто не выполняет план по основным направлениям (показателям) деятельности	1	2	3	4	5	6	7
2	Подруппа неспособна своевременно и/или качественно решать текущие задачи	1	2	3	4	5	6	7
3	Члены подруппы нерационально используют свое рабочее время	1	2	3	4	5	6	7
4	Подруппа не умеет оперативно решать новые задачи или сложные проблемы	1	2	3	4	5	6	7
5	Подруппа 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

Приложение 8

Методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп

Полный вариант

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
людей, с которыми І	•	иболее тесные от-
ношения. (Количест	во таких людей не об	бязательно должно
соответствовать колич	неству граф.)	
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 8

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно:

- 1) вашего 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 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласиянесогласия.

Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

ж	«Среди тех, с кем поддер- живаю тесные отношения»			ер- нь	ie	Утверждения		«В группе в целом»							
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 чужим	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	5. Я не могу проявить 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 только одного числового значения.

224 МЕТОДИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ МАЛЫХ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ

No	Утверждения	Шкала оценки									
	Я не испытываю чувство										
1	удовлетворенности от того, что	1	2	3	4	5	6	7			
	происходит в группе										
	Мне хотелось бы, чтобы результаты										
2	нашей деятельности были лучше, чем	1	2	3	4	5	6	7			
	сейчас										
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	1	2	3	4	5	6	7			
	мере	1			_			\Box			
6	Я не уверен, что приобрету новый и	1	2	3	4	5	6	7			
O	полезный опыт	1		3	4)	0				

Приложение 9

Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппе

Полный вариант

& 11 0

Ф.И.О	1 руппа	дата
	Опросник 1	
_	шего коллектива (отдела	
людей, с которыми	Вы поддерживаете наибо	лее тесные от-
ношения. (Количес	ство таких людей не обяза	гельно должно
соответствовать кол	ичеству граф.)	
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 9

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно:

- 1) вашего 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 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия.

Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

Ж	«Среди тех, с кем поддер- живаю тесные отношения»					- ie	Утверждения	«В группе в целом»						
1	2	3	ше 4	ни 5	ія) 6	7	1. Я избегаю откровенных раз-	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	говоров 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	4	5	6	7	5. Когда меня хотят в чем-то убедить, то меня это насторажи- вает или раздражает	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Многие недопонимают суть проблем, возникающих при вы- полнении работы	1	2	3	4	5	6	7
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
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 по- ложиться на других, когда при- ходится 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 ста- раюсь контролировать других	1	2	3	4	5	6	7

Сокращенный вариант

Группа	Дата

Опросник 9

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.

№	Утверждения Шкала оценки							си
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, возни- кающих 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

Приложение 10

Методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппе

Полный вариант

Ф.И.О	Группа	Дата
	Опросник 1	
_	шего коллектива (отде Вы поддерживаете наи	-
	тво таких людей не об	
соответствовать кол		
1	4	
2	5	
3	6	

Опросник 10

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 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия.

Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

<u>приложение</u> 229

(«Общность тех, с кем поддер- живаю тесные отношения»						Утверждения			_	руг елс			
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 работе проблем	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Не стремится представлять «своих» 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 меняющуюся 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

Сокращенный вариант

Группа	Дата
pyma	дага

Опросник 10

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.

No	Утверждения	Шкала оцен-							
745	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	ки							
1	Группа не может в полной мере отстаивать свои интересы	1	2	3	4	5	6	7	
2	В сложных ситуациях группа часто проявляет не-	1	2	3	4	5	6	7	
	решительность и непоследовательность							Н	
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 своего мнения перед руководством	1	2	3	4	5	6	7	
6	Группа не умеет быстро организоваться в случа- ях 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	
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 перестраиваться в новых условиях работы	1	2	3	4	5	6	7	

Приложение 11

Методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппе

Полный вариант

Ф.И.О	ГруппаДата								
	Опросник 1								
Выберите из вашего коллектива (отдела, смены. людей, с которыми Вы поддерживаете наиболее тесн									
	ы поддерживаете наиоолее тесные от- о таких людей не обязательно должно								
соответствовать колич									
1	4								
2	5								
3	6								

Опросник 11

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 баллов — «полностью не согласен», 4 балла — «нечто среднее»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия.

Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. Долго не раздумывайте и помните, что правильных или неправильных ответов здесь нет. Не оставляйте задания без ответов.

	«Среди тех, с кем поддержи- ваю тесные от- ношения»						Утверждения			«В группе в целом»							
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	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 по- хожим на кого-то (в манере по- ведения, одежде и др.)	1	2	3	4	5	6	7			
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			
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			

Сокращенный вариант

Группа	Дата
i pyiiia	дага

Опросник 11

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.

N₂	Утверждения	Ι	Цк	ал	a o	це	нк	и
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 чье-то мнение	1	2	3	4	5	6	7
4	У меня мало общего (в интересах, взглядах на жизнь) с другими						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

Приложение 12

Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппе

Полный вариант

Ф.И.О	ДатаДата
	Опросник 1
•	ишего коллектива (отдела, смены) тех Вы поддерживаете наиболее тесные от-
ношения. (Количе	ство таких людей не обязательно должно
соответствовать кол	ичеству граф.)
1	4
2	5
3	6

Опросник 12

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.

ŀ	сем Ва	П (Ю		(ер сн	ые		Утверждения	«В группе в целом»						
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 прислушиваюсь к общему мнению	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Меня не устраивают не- которые принятые правила по- ведения и отношений	1	2	3	4	5	6	7
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 воспринимаю 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 приходить в группу, или сменить круг общения	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

Сокращенный вариант

Группа	Пото
Группа	Дата

Опросник 12

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно первичного 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.

№	Утверждения	П	Iĸ	ал	a o	це	Н	си
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 прислуши- ваюсь 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	3	4	5	6	7
10	Часто мои интересы заметно отличаются 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

Приложение 13

Методика изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе

Ф.И.О.	Группа	Дата	

Опросник 1а и опросная сетка

Выберите из вашего коллектива (отдела, смены...) тех людей, с которыми Вы поддерживаете наиболее тесные отношения. (Количество таких людей не обязательно должно соответствовать количеству граф.)

Фамилия	И.О.				
1 2 3	4 5	6 6	7 8 9	10 11 12 13	14 15 16 17 18
19 20 21	22 23	3 24 25	5 26 27	28 29 30 31	32 33 34 35 36
Фамилия	И.О.				
1 2 3	4 5	6 6	7 8 9	10 11 12 13	14 15 16 17 18
19 20 21	22 23	3 24 25	5 26 27	28 29 30 31	32 33 34 35 36
Фамилия	И.О.				
1 2 3	4 5	6 6	7 8 9	10 11 12 13	14 15 16 17 18
19 20 21	22 23	3 24 25	5 26 27	28 29 30 31	32 33 34 35 36
Фамилия	И.О.				
1 2 3	4 5	6 6	7 8 9	10 11 12 13	14 15 16 17 18
19 20 21	22 23	3 24 25	5 26 27	28 29 30 31	32 33 34 35 36
Фамилия	И.О.				
1 2 3	4 5	6 6	7 8 9	10 11 12 13	14 15 16 17 18
19 20 21	22 23	3 24 25	5 26 27	28 29 30 31	32 33 34 35 36

Опросник 16 и опросная сетка

Выберите из вашего коллектива (отдела, смены...) тех людей, с которыми Вы не поддерживаете тесных отношений. (Количество таких людей не обязательно 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 13

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 своё 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

Приложение 14

Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе

Полный вариант

Группа	Дата
росник 1	
ллектива (отдела	а, смены) тех
держиваете наибо	олее тесные от-
их людей не обяза	ательно должно
граф.)	
4	
5	
6	
	росник 1 ллектива (отдела держиваете наибо их людей не обяза

Опросник 14

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 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.

К	ем аю	П(ди ОДД есн	ер ы	жі е о	1-	Утверждения	«В группе в целом»						
1	2	3	4	5	6	7	1. Часто мое мнение (даже если я его не высказываю) расходится	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	с мнением других 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 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 прислушива- ются 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	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 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

Сокращенный вариант

Группа	Дата

Опросник 14

Перед Вами опросник, который направлен на изучение мнения людей относительно ряда жизненных ситуаций, мыслей и ощущений в группе. 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 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.

No	Утверждения	П	ене	ок				
1	Часто мое мнение (даже если я его не выска-	1	2	3	4	5	6	7
	зываю) расходится с мнением других							
2	Мне не хватает доверительных и теплых от-	1	2	3	4	5	6	7
	ношений				L.			_
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
					\vdash	Н		$\overline{}$
5	Меня не устраивают некоторые принятые пра-	1	2	3	4	5	6	7
	вила поведения и отношения				_			
6	Другие часто не прислушиваются к моему	1	2	3	4	5	6	7
	мнению	_			Ľ			
7	Мне кажется, что другие недооценивают мои	1	2	3	4	5	6	7
/	способности	1	_	3	4)	U	/
0	Я не испытываю чувство удовлетворенности	1	2	2	1	_	-	7
8	от общения с другими	1	2	3	4	5	6	·
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
	Мне кажется, что другие не понимают того,		_	_				
11	что я говорю или делаю	1	2	3	4	5	6	7
	Я не могу проявить себя (свои возможности) в							
12		1	2	3	4	5	6	7
12	полной мере	1	2	2	1	_	-	7
13	У меня часто возникает чувство одиночества	1	2	3	4	5	6	/
14	Мне кажется, что другие недостаточно хорошо	1	2	3	4	5	6	7
	меня знают	_	_		Ľ			,

Научное издание

СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович КОВАЛЬ Елена Сергеевна МОНДРУС Анна Леонидовна СИДОРЕНКОВА Ирина Ивановна УЛЬЯНОВА Наталья Юрьевна

МЕТОДИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ МАЛЫХ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ

Подписано в печать 23.07.12. Формат $60 \times 84^{-1}/_{16}$. Бумага офсетная. Печать офсетная. Усл. печ. л. 14,18. Уч.-изд. л.12,86. Тираж 500 экз. (1 завод 60 экз.) Заказ № 2431.

Издательство Южного федерального университета 344090, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1. Тел. (863) 247-80-51

Отпечатано в типографии ЮФУ 344090, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1. Тел. (863) 247-80-51.