

И хотя единого мнения, как в науке, так и в системе государственного регулирования воздействия на наркокультуру нет, все же вышеописанная модель системного подхода имеет преимущества, хотя бы, исходя из положения, что имеет четкую стратегию на решение не ситуативных проблем, а на построение в противоположном полюсе нормы человеческого общества.

Бабаева О.В.

г. Екатеринбург,

Уральский гуманитарный институт

Исследование субъективных оценок сплоченности студентов в не сплоченных группах

Характер отношений в группе, в которой человек проводит большую часть своего времени, оказывает огромное влияние на его самочувствие, настроение и, может быть даже в какой-то степени на его мировоззренческие позиции.

Поскольку, человек социален по своей природе, он в любой ситуации стремится к психологическому комфорту, который зависит в большой степени от социального окружения. Психологически благоприятная атмосфера в малой группе положительно влияет на многие факторы: эффективность совместной деятельности, удовлетворение потребности в принятии, общении, взаимопонимании, поддержке каждого члена группы, рост количества новых, креативных идей и др. Вследствии благоприятной атмосферы появляется такое свойство группы как сплоченность.

Анализируя преимущества высокосплоченных коллективов, возникает гипотеза, что члены несплоченных и малосплоченных групп ощущают психологический дискомфорт и желание изменить сложившуюся ситуацию.

Цель нашего исследования – выявить отношение членов группы к ситуации не сплоченности в ней, то есть определение субъективных оценок членов не сплоченных групп через выявление: а) оценки своей группы как сплоченной или не сплоченной; б) отношения к данной ситуации; в)

позиции (активной\пассивной), которую занимает каждый член группы относительно данной ситуации.

В ходе анализа исследований зарубежных (Картрайт Д., Ньюком Т. и др.) и отечественных (Донцов А.И., Кричевский Р.Л. и др.) ученых по проблеме малых групп, выяснилось, что малая социальная группа – целостный самостоятельный субъект функционирования и развития, который

- состоит из ограниченного небольшого числа людей;
- возникает в условиях объединения участников общей целью и межличностным общением;
- наделяет входящих в него людей когнитивным и эмоциональным содержанием;
- определяет некоторые особенности их поведения во внутри- и межгрупповых ситуациях.

Традиционно принято выделять две группы параметров, достаточно полно описывающих особенности малой социальной группы: *характеризующие группу как целое; *характеризующие человека как члена группы.

Первая группа параметров принципиально важна. К ней относится психологическое содержание совместной деятельности, а именно совокупность целей, задач и операций, служащих удовлетворению основных мотивов данной деятельности, а также взаимосвязанных с этими мотивами способами их удовлетворения социальных ценностей. Кроме того, выделяются такие параметры группы как целого – композиция группы, групповые структуры и групповые процессы.

Для описания человека как члена группы в социальной психологии используются понятия: групповые ожидания, нормы, санкции, статус и роль. Хотелось бы подчеркнуть практическое значение параметров, с точки зрения которых принято анализировать малую социальную группу. Знание параметров позволяет более грамотно организовать практическую работу с конкретной группой.

Согласно модели Уманского Л.И., существует ряд этапов, характеризующих уровень развития группы. Точка, с которой начинается развитие группы – конгломерат – это совокупность незнакомых друг с другом людей. Далее развитие может происходить в двух направлениях. Направление

задает общая ценностная направленность группы. В случае просоциальной ориентации группа начинает развиваться вверх, через ряд стадий к высшей точке, коллективу; при асоциальной ориентации – к антиколлективу. Общая характеристика стадий на пути к коллективу такова:

1. Номинальная группа: формальная группа, имеющая название, внешне заданную цель и структуру. Пока только это объединяет ее членов;

2. Группа-ассоциация: заданные извне цели, способы и виды деятельности приняты членами группы. Возникает межличностная интеграция.

3. Группа-кооперация: стадия, на которой группа функционирует в основном в инструментальной плоскости. Хорошо развита структура деловых отношений; члены группы ориентированы на сотрудничество в решении целевых вопросов.

4. Группа-автономия: на экспрессивную сферу. Формируется чувство «мы», групповые эталоны и нормы. Группа ориентирована на себя, свои внутренние отношения.

5. Группа-коллектив: высшая стадия развития группы. Широкая кооперация с другими социальными группами; внутренняя сплоченность, кооперативность в инструментальной сфере.

Сплоченность различными авторами рассматривается в двух аспектах: как процесс (в этом случае целесообразнее говорить о сплочении) и как особое состояние отношений в группе (это состояние может иметь различную степень выраженности – уровень сплоченности). Оба этих аспекта отражены в определении, предложенном Андреевой Г.М.: Сплоченность – это процесс формирования особого типа связей в группе, которые позволяют внешне заданную структуру превратить в психологическую общность. Сплоченная группа во многих случаях представляет ценность и для отдельных членов группы, так как приводит к росту удовлетворенности своей группой и участием в ней, снижению тревожности, стабилизации самооценки.

Среди факторов, способствующих сплоченности, выделяют следующие:

- эмоциональная привлекательность;

- сходство между членами группы, например во мнениях, установках, ценностях;
- особенности взаимодействия между членами группы;
- стиль лидерства в группе, например, в условиях демократической формы лидерства отношения членов группы имеют более дружественный характер;
- цели группы. По своему характеру цель может содействовать или препятствовать процессам сплочения.
- размер группы.

Говоря об эмоциональном компоненте, стоит заметить, что по существу, эмоциональные отношения пронизывают всю систему отношений в группе. Но, верно и обратное: эмоциональные отношения во многом зависят от успешности группы в ее инструментальной деятельности, от целей, задач группы и стиля управления ею со стороны руководителя. Они существенно перестраиваются в группах высокого уровня развития, что тоже свидетельствует об их зависимости от организационного развития группы.

Экспериментальное исследование включало в себя изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы с помощью социометрии. В качестве опросного материала предоставлялся бланк, содержащий пять вопросов. Таким образом одна методика содержала в себе три диагностики: классическую социометрию, которая выявляет статусное положение члена группы; аутсоциометрию, которая замеряет самосознание себя и своего места в группе; и референтометрию, выявляющую значимых лиц, мнение которых для группы имеет особый вес.

А также, с целью выявления субъективных оценок членов не сплоченных групп было проведено исследование с использованием специально составленного опросника, содержащего оценки, отношения и позиции каждого члена группы относительно ситуации не сплоченности в ней.

В исследовании принимали участие две группы студентов психологического факультета дневного отделения 2 и 3 курсов.

Результаты исследования показали, что во-первых, члены обеих групп адекватно оценивают ситуацию не сплоченности в них; во-вторых, несмотря на небольшую разницу в процентном соотношении ответов и в

первой и во второй группе проявился высокий процент лиц, которых ситуация не сплоченности огорчает; в-третьих, в обеих группах большинство членов занимают пассивную позицию, не пытаясь как-то изменить сложившуюся ситуацию не сплоченности.

Таким образом, члены не сплоченных групп действительно ощущают психологический дискомфорт, который выражается в чувстве огорчения, в переживаниях. В таких группах выделяется часть лиц, готовых применять различные способы для изменения ситуации, для повышения уровня сплоченности.

Возможна дальнейшая работа с группами в направлении повышения их сплоченности: проведение занятий в виде тренинга, включающего различные упражнения, способствующие созданию психологически комфортной атмосферы, развитию коммуникативных навыков.

Горзинкова О.А.,

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Психологические особенности влияния профессиональных конфликтов в организации на степень благоприятности социально- психологического климата

Профессиональные конфликты объективно неизбежны в любой организации, так как они являются условием взаимодействия людей, а так же необходимым условием развития организации. Ведь процесс функционирования членов организации состоит из конфликтов и консенсуса, согласия и противоборства, что в свою очередь приводит как к ухудшению социально- психологического климата (СПК) коллектива организации и к позитивному сотрудничеству работников. Поэтому проблема любой организации состоит в том, чтобы максимально снизить негативные последствия профессиональных конфликтов, используя адекватные способы урегулирования, разрешения такого вида конфликтов, для дальнейшего взаимодействия специалистов в трудовой деятельности.