

УДК: 159.9.075

кандидат философских наук, доцент Костина Ирина Борисовна

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (г. Белгород);

кандидат социологических наук, доцент Зиборова Елена Игоревна

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (г. Белгород)

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА НА МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. Статья посвящена решению одной из актуальных задач современной психологии – влияние уровня развития коллектива на эффективность межличностных отношений сотрудников.

Используя определенные методики, в данном исследовании решается вопрос, связанный с оптимизацией межличностных отношений сотрудников, которая способствует достижению корпоративных стратегических целей образовательной организации. Особое внимание уделяется исследованию межличностных отношений представляющих интерес в рамках теории поэтапного формирования группы как коллектива.

Ключевые слова: анализ, межличностные отношения, самооценка, личность, состязательные отношения.

Annotation. The article is devoted to solving one of the urgent problems of modern psychology - the influence of the level of the group's development on the effectiveness of interpersonal relations among employees.

Using certain methods, in this study the question is solved, related to the optimization of interpersonal relations of employees, which contributes to the achievement of corporate strategic goals of the organization. Particular attention is paid to the study of interpersonal relations of interest in the framework of the theory of the step-by-step formation of a group as a collective.

Keywords: analysis, interpersonal relations, self-esteem, personality, adversarial relations.

Введение. Актуальность избранной темы исследования определяется как потребностями современных организаций, так и закономерностями развития психологической науки. Для современной образовательной среды характерно изменение характера конкурентной борьбы. Для завоевания успеха на профессиональном поприще недостаточно «большого объема знаний, высокого уровня интеллекта человека» [5, с. 74]. В условиях социальной нестабильности кардинально меняются условия взаимодействия людей, характер их взаимоотношений. От взаимовыручки, помощи в коллективе общество движется к конкуренции, некоторой разобщенности. Активизация человеческих ресурсов стала рассматриваться как важнейшее условие эффективности, а ее результаты – выражаться в критериях, основанных на роли персонала в достижении корпоративных стратегических целей организации.

Оптимизация межличностных отношений сотрудников образовательной среды позволит облегчить период адаптации новичков, создать психологически комфортные условия для развития и профессионального становления сотрудников.

Если сущность межличностных отношений рассматривается в широком контексте современных философских и психологических представлений, то в рамках теории поэтапного формирования группы как коллектива, исследование межличностных отношений по-прежнему остается актуальным. На наш взгляд недостаточная разработанность проблемы формирования межличностных отношений в группах с разным уровнем развития диктует необходимость ее более глубокого исследования.

Формулировка цели статьи. Цель статьи состоит в исследовании и определении особенности межличностных взаимоотношений сотрудников образовательных учреждений в группах с разным уровнем развития.

Изложение основного материала статьи. На наш взгляд, уровень развития коллектива оказывает влияние на межличностные взаимоотношения сотрудников, а именно, для более развитой группы характерны эффективные межличностные взаимоотношения.

Исследование особенностей межличностных взаимоотношений сотрудников образовательной среды, находящихся на разных этапах развития, проводилось на базе педагогического училища г. Строителя и профессионального училища г. Шебекино. Выборку составили 38 человек.

Математическая обработка данных осуществлялась с помощью методов описательной статистики входящих в состав компьютерной программы «Stadia».

В контексте данного исследования для определения особенностей межличностных взаимоотношений сотрудников образовательных учреждений, находящихся на разных этапах развития использовались следующие методики:

1) Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива Л.Г. Почебута, позволяющая определить уровень ее развития (зрелости) по следующим параметрам: подготовленность к деятельности, направленность, организованность, активность, сплоченность, интегративность, референтность.

2) Методика диагностики межличностных отношений, разработанная Т.Лири, Г.Лефоржем, Р.Сазеком и предназначенная для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и самооценке. Авторами были выделены 8 типов отношений к окружающим: авторитарный, эгоистический, агрессивный, подозрительный, подчиняемый, зависимый, дружелюбный и альтруистический.

3) Опросник межличностных отношений А.А. Рукавишникова, направленный на диагностику различных аспектов межличностных отношений в группах, а также на изучение коммуникативных особенностей личности. Опросник сконструирован так, чтобы было возможно: предвосхитить поведение индивида в межличностных ситуациях; предсказать социальные интеракции (отношения между индивидами в группе).

При выборе методик учитывалось: их валидность, доступность для изучаемого контингента, пригодность для групповых обследований, возможность математической обработки полученных результатов.

Исследовательская работа проводилась нами в два этапа:

1) Определение групп с различным уровнем развития;
2) Выявление и анализ особенностей межличностных взаимоотношений сотрудников в группах с различным уровнем развития по результатам статистической обработки.

Обратимся к анализу эмпирических данных.

По результатам методики интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива Л.Г. Почебута был определен уровень развития коллективов педагогического училища г. Строителя и профессионального училища г. Шебекино. Получены следующие результаты. Коллектив педагогического училища является зрелой, сложившейся, работоспособной и надежной группой. По самооценке сотрудников можно охарактеризовать так: все члены группы обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Каждый сотрудник имеет высокий профессиональный авторитет. Группа добивается высоких показателей в труде, имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым, как его собственная. Сотрудники отличаются общими ценностями: принципиальность, бескорыстие. Отношения в данной группе строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. В коллективе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы. Все члены организации – люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе, сотрудничают и помогают друг другу. Сотрудники супермаркета считают, что в группе существуют справедливые отношения, поддержка неопытных и их защита. Группа участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены группы тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями. При возникновении трудностей все спланиваются. При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия решения. Внимательно выслушивается мнение каждого, и учитываются его интересы, в результате чего вырабатывается согласованное решение. Респонденты уверены, что все члены группы доброжелательно настроены друг к другу. Они называют своих коллег близкими друзьями, глубоко симпатизирующих друг другу. Критика высказывается здесь из добрых побуждений. В коллективе преобладает жизнерадостный, бодрый тон взаимоотношений, оптимизм.

Что касается коллектива профессионального училища, то методика показала следующие результаты: группа находится на недостаточно высоком уровне развития (недостаточно зрелая группа). Респонденты считают, что в коллективе есть недостаточно квалифицированные сотрудники, которые своим самомением наносят ущерб профессиональному авторитету образовательному учреждению. У каждого члена группы существуют свои индивидуальные цели и ценности. Каждый в своем поведении руководствуется своими собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовывать их с другими членами коллектива. Преподавательский состав отмечает, что при попытках коллектива организовать общую работу, возникает много споров, суеты, потеря драгоценного времени, а также, что среди них нет человека, который мог бы на себя взять функции организатора, вследствие чего приходится вмешиваться дирекции училища. Большинство членов группы пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально. Члены группы проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. В кризисных ситуациях в группе возникает растерянность, отчужденность. При необходимости принять важное решение только узкий круг активистов принимает участие в процессе. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов групп. Респонденты характеризуют своих сотрудников так: люди малопривлекательные, только в силу производственной необходимости, работающие вместе, относятся друг к другу критически.

Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири и др. показала следующие результаты. Анализ средних значений по шкалам методики представлен на рисунке 1.

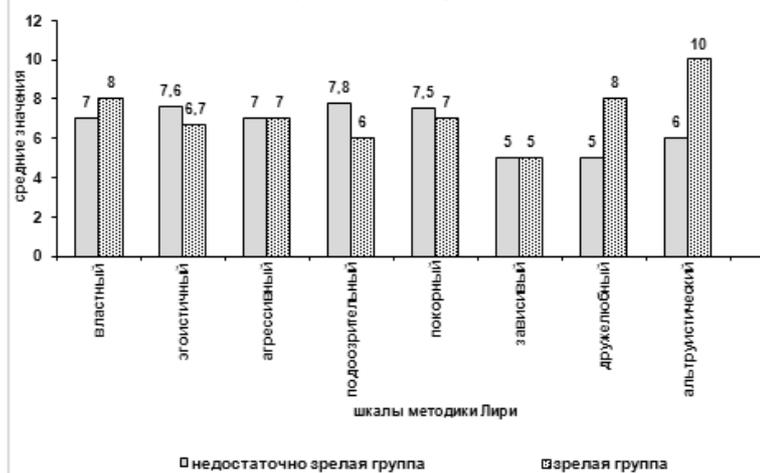


Рисунок 1. Позиции в межличностном отношении сотрудников в коллективе на разных этапах развития организации

В общении с окружающими сотрудники педагогического училища (коллектив которого по результатам диагностики является зрелой группой) проявляют альтруистический, дружелюбный и властный тип отношений. Они стремятся помочь и сострадать всем, добрые и мягкие, склонны к сотрудничеству, компромиссны при решении проблем. В то же время при необходимости они могут быть требовательными, прямолинейными и строгими. Сотрудники профессионального училища (коллектив которого по результатам диагностики является недостаточно зрелой группой) в общении с окружающими проявляют подозрительный, покорный и эгоистичный тип отношений. Для таких сотрудников характерно подозрительное, критическое поведение, отказ от социальных норм, чувство разочарования, отчуждения, пассивное самоуничижение, слабость. Такие люди стремятся быть над всеми, но одновременно в стороне от всех. Трудности перекалывают на окружающих, но к ним относятся отчужденно, заносчиво. Вызывает поведение типа: самоутверждение как соперничество, неласковая строгость, бесцеремонная критичность.

Статистический анализ позволил также выявить значимые различия между коллективами разного уровня развития по следующим показателям: по шкале «альтруизм» методики Лири ($t=-2,972$, при $p<0,01$) говорят, что сотрудники, относящиеся к зрелой группе, в общении более ответственны, чем испытуемые из недостаточно зрелой группы. Они всегда приносят в жертву свои интересы, стремятся помочь всем. По шкале «дружелюбие» значимые различия говорят о том, что сотрудники, относящиеся к зрелой группе, в общении более ориентированы на принятие и социальное

одобрение, чем испытуемые недостаточно зрелой группы. ($t=-2,365$, при $p<0,05$). По шкале «подозрительность» ($t=2,129$, при $p<0,05$) у сотрудников профессионального училища показатели отчужденности по отношению к коллективу выше, чем у сотрудников, относящихся к зрелой группе.

Обратимся к результатам опросника межличностных отношений А.А. Рукавишника, представленным на рисунке 2.

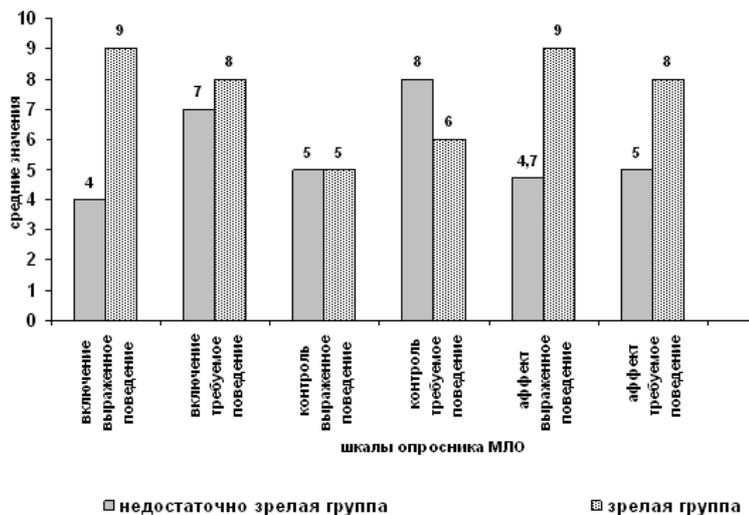


Рисунок 2. Оценка межличностных отношений сотрудников в коллективе на разных этапах развития организации

В межличностных отношениях испытуемые зрелой группы стремятся принимать остальных. Так же для них важно, чтобы сотрудники принимали активное участие в их деятельности. Они стремятся быть в близких интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские теплые чувства и желают, чтобы другие стремились быть к ним эмоционально более близкими.

Испытуемые недостаточно зрелой группы стараются, чтобы другие контролировали их деятельность и желают, чтобы окружающие стремились быть в их обществе, даже когда они не прилагают к этому никаких усилий.

Это подтверждается статистическим анализом. Значимые различия, обнаруженные по шкале «включение, выраженное поведение» опросника МЛО ($t=-2,377$, при $p<0,05$), говорят о том, что испытуемые зрелой группы в большей степени стремятся к взаимному принятию, чем сотрудники недостаточно зрелой группы. Различия обнаружены также по шкале «аффект, выраженное поведение» ($t=-2,005$, при $p<0,05$). Это говорит о том, что сотрудники педагогического училища более дружелюбны и эмоционально привязанные друг к другу, чем сотрудники профессионального училища. Значимые различия обнаружены по шкале «аффект, требуемое поведение» ($t=-3,996$, при $p<0,01$). Это говорит о том, что большее значение контролю извне придают члены недостаточно зрелой группы.

Выводы. Подводя итоги анализа данных, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, респонденты зрелой группы стремятся помогать и сострадать всем. Они добрые и мягкие, склонны к сотрудничеству, компромиссны при решении проблем. В то же время при необходимости они могут быть требовательными, прямолинейными и строгими. В межличностных отношениях испытуемые зрелой группы стремятся принимать остальных. Они стремятся быть в близких интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские теплые чувства и желают, чтобы другие стремились быть к ним эмоционально более близкими. Сотрудники зрелой группы стремятся к принятию групповых стандартов и ценностей, а также к активному участию в групповой жизни и более высокому статусу в системе межличностных взаимоотношений. Также можно сказать, что такие люди социально зрелые и их хорошо принимают в группе.

Во-вторых, сотрудники недостаточно зрелой группы подозрительны, критичны по отношению к окружающим. Такие люди стремятся быть над всеми, но одновременно в стороне от всех. Трудности перекалывают на окружающих, но к ним относятся отчужденно, заносчиво. Они стараются, чтобы другие контролировали их деятельность и желают, чтобы окружающие стремились быть в их обществе, даже когда они не прилагают к этому никаких усилий.

Данные выводы подтверждают, что уровень развития группы оказывает влияние на межличностные взаимоотношения сотрудников, а именно, для более развитого коллектива характерны эффективные межличностные взаимоотношения.

Литература:

1. Андриенко, Е.В. Социальная психология / Е.В. Андриенко. – М.: Академия, 2000. – 206 с.
2. Беляев, В.И. Педагогика А.С. Макаренко: традиции и новаторство / В.И. Беляев. – М.: МНЭПУ, 2000. – 224 с.
3. Бодалев, А.А. О взаимосвязи общения и отношения // Вопросы психологии / А.А. Бодалев. – 1994. - №4. – С. 122-126.
4. Зиборова, Е.И. Управление соревновательными процессами в организации: дис. ...канд. социол. наук. 2006. – 226 с.
5. Зиборова, Е.И., Костина, И.Б. Структурные переменные и показатели состязательных отношений в образовательных учреждениях // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. – Сб. научных трудов: - Ялта: РИО ГПА, 2017. – Вып. 55. – Ч. 6. – 284 с.
6. Рай, Л. Развитие навыков эффективного общения / Л. Рай. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.
7. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога: Учебное пособие / Е.И. Рогов. – М.: ВЛОДОС ПРЕСС, 2001. – 384 с.
8. Рубинштейн, А.С. Основы общей психологии / А.С. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 712 с.
9. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – М.: Речь, 2002. – 350 с.

10. Тернер, Дж. Социальное влияние / Дж. Тернер. – СПб: Питер, 2003. – 256 с.
11. Kostina, I.V., Ziborova, E.I. Competitive mechanism of social regulation / I.V. Kostina, E.I. Ziborova // Материалы XI международной научно-практической конференции «Science in the modern information society XI» (13-14 марта 2017 г.). – North Charleston, USA, 2017. – С. 203-206.