Изучение межличностных отношений с помощью социометрического метода

**Социометрия** (социальное измерение), метод разработанный Дж.Морено является разновидностью метода опроса, который позволяет исследовать эмоционально-непосредственные отношения внутри малой группы за счет получения данных об отношениях членов группы друг к другу на основе взаимных симпатий.

Для проведения исследования необходимо сформулировать по два вопроса к сотрудникам из деловой сферы и сферы досуга (при составлении вопросов используйте опорный конспект, посвященный типам опросов).

Выбор должен ограничиваться 3 фамилиями коллег. Желательно чтобы в исследовании приняли участие все члены коллектива. Если какие-то сотрудники отсутствуют, то выбирать их присутствующим при опросе не разрешается. О чем стоит испытуемых предупредить перед проведением опроса. Если участник сообщает, что не может ограничиться только тремя коллегами, а выбрал бы больше и в карточке пишет более трех фамилий, то для исследования берутся только три первых фамилии.

На основе полученных данных делается вывод о положении каждого члена коллектива в среде коллег.

Для придания социометрическим данным наглядности и упрощения подсчета результатов и получения на их основе выводов, данные сначала сводятся в социоматрицу (таблицу), а затем на их основе выстраиваются социограммы групповые и индивидуальные.

Социоматрица составляется следующим образом:

1. Члены группы обозначаются буквами алфавита или порядковыми номерами, которые расставляются по вертикали (кто выбирает) и горизонтали (кого выбирают). Далее проводится диагональ, которая вычеркивает те квадраты, в которых выбирающий мог бы отметить себя.

2. В рядах отмечаются выборы сделанные испытуемыми какими-либо обозначениями: крестиками, галочками и т.п.

3. Внизу каждого столбца подсчитывается сумма выборов, полученных участником коллектива.

4. Далее в социоматрице отмечаются взаимные выборы (например, когда испытуемый А выбирает испытуемого D, и тот, в свою очередь отвечает ему взаимностью, т.е. испытуемый D тоже выбирает испытуемого А). Взаимные выборы на социоматрице можно выделять кружками соединенными попарно чертой перпендикулярной диагонали. Затем взаимные выборы подсчитываются в каждой строке и заносятся в строку «Сумма взаимных выборов» внизу каждого столбца.

5. На каждый вопрос составляется отдельная социоматрица.

Пример социоматрицы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| кто выбирает | кого выбирают | ∑в | ∑в.в. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |
|  |   |   | Х |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   | Х |   |   |
|  | Х |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   | Х | Х | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | Х |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   | Х |   |   |   | Х |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   | Х |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   | Х |   |   |
|  |   |   |   |   |   | Х |   |   |   | Х |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   | Х | Х |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   | Х |   | Х |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   | Х |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   | Х | Х |   |   |   |   |
|  | Х |   | Х |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   | Х |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   | Х |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   | Х |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   | Х | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |   | Х | Х |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |   | Х |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |   |   |   | Х |   |   |   |   |   |
| ∑в |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ∑в.в. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

Далее по каждой социоматрице выстраиваются социограммы.

Групповую социограмму можно изобразить в виде радиальных окружностей. В центре которой помещаются обозначения членов коллектива, набравших половину возможных выборов (которая рассчитывается по формуле:  , где n – количество членов коллектива).

Во втором круге от центра размещаются условные обозначения членов коллектива, набравших меньше половины возможных выборов, но больше 2 выборов.

В третьем круге от центра размещаются условные обозначения членов коллектива набравших 1-2 выбора.

В четвертом круге размещаются условные обозначения членов коллектива, не получивших ни одного выбора.

Традиционно мужчин обозначают треугольником, женщин – кружком. Внутри треугольника или кружка пишут букву или цифру, обозначающую испытуемого.

На основе заполнения радиальной социограммы можно сделать предварительные выводы о групповой сплоченности коллектива. Если большинство значков сосредоточены в центре социограммы (1 и 2 окружности) это говорит о сплоченности данного коллектива, если большинство значков расположились на периферии (3 и 4 окружности) – это говорит о разобщенности данного коллектива. Если часть значков сосредоточены в центре, а часть на периферии, то можно сделать вывод о частичной сплоченности и частичной разобщенности коллектива или о том, что в целом разобщенном коллектива имеется сплоченное «ядро».

Более точно сплоченность коллектива можно узнать, подсчитав коэффициент групповой сплоченности по формуле:

Коэффициент взаимности (КВ) =  . 100%

По величине показателя группу можно отнести к одному из четырех уровней взаимности:

I – 15-20% (низкий уровень), II – 21-30% (средний уровень), III – 31-40% (высокий уровень), IV – 40% и выше (сверхвысокий уровень). К данному коэффициенту следует относиться внимательно, так как он может быть показателем действительной сплоченности, привязанности, дружбы, но может и свидетельствовать о фактической разобщенности группы на отдельные группировки.

Чем с большим числом коллег связывает сотрудника взаимная симпатия, тем более удовлетворяется его потребность в общении и тем лучше будет его эмоциональное состояние.

Коэффициент удовлетворенности (КУ) =  . 100%

Так как максимальное количество выборов ограничено 3, то и взаимных выборов может быть тоже только 3, следовательно КУ может быть высоким – 100%, средним – 67%, низким – 22% или сотрудник может быть неудовлетворен взаимностью выборов при 0%.

Число выборов, полученных каждым членом коллектива, характеризует его положение (социометрический статус) в системе личных отношений.

Социометрический статус (СС) =  . 100%

По социометрическому статусу сотрудники могут быть отнесены к одной из четырех статусных категорий: «популярные», «предпочитаемые», «принятые», «изолированные». Первая и вторая статусные группы являются благоприятными, третья и четвертая – неблагоприятными. Исходя из этого, определяется, насколько благоприятен статус каждого в группе, то есть насколько желанен сотрудник в системе межличностных отношений. В зависимости от этого можно судить об эмоциональном климате группы для каждого работающего.

Индекс изолированности. Вычисляют как процент членов группы, оказавшихся без единого выбора. Группу можно считать благополучной, если в ней нет изолированных или их число достигает 5-6%; менее благополучной, если индекс изолированности равен 15-25%. Величина этого индекса – показатель успешности работы по командообразованию.

На самых популярных сотрудников составляются инидивидуальные социограммы.

Сначала на рисунке в центр помещают тех, кто получил наибольшее число выборов, далее стрелками изображают те предпочтения, которые они сделали, и тех, кто их выбрал, постепенно переходят ко всем оставшимся элементам групповой структуры. Как правило, в группе не бывает одного общепризнанного лидера, к которому тяготели бы все члены, на социограмме должно быть в наглядной форме показано расположение полюсов притяжения в группе. А также хорошо просматриваются группировки и микрогруппы: диады, триады, тетрады:

|  |
| --- |
|   |
|   | http://konspekta.net/megaobuchalkaru/imgbaza/baza1/255644154624.files/image009.gif |

При анализе полученных социограмм делаются выводы о межличностных предпочтениях в коллективе, популярности отдельных сотрудников и их окружения, взаимности выборов, наличии или отстутствии группировок, наличии или отсутствии связей между группировками.

На основании проведенного исследования пишутся общие выводы по социометрическому исследованию (пример написания выводов см. в Приложении 3). Результатом проведённого анализа является общий вывод о характере межличностных отношений в данном коллективе с указанием лидеров (референтной группы), количества сотрудников, находящихся в том или ином социометрическом статусе, с характеристикой взаимных выборов. Полученные результаты используются при составлении характеристики коллектива.

**Итоговым документом**, выполняемым студентом по результатам проведённых исследований, является морально-психологическая характеристика коллектива, отражающая особенности межличностных отношений сотрудников, характер их мотивационной направленности и интересов. Примерный план для составления характеристики коллектива включает в себя следующее:

1. Общие сведения о коллективе (кол-во сотрудников, из них – мужчин и женщин, были ли слияния с другими подразделениями, смена руководителей и т.д.)

2. Характер межличностных отношений в коллективе по данным социометрии.

**Приложение 3**

**Пример написания выводов по социометрии**

На основании полученных результатов, можно сделать следующие выводы:

1. КВ =…. Следовательно, данный коллектив можно считать … (сплоченным, достаточно сплоченным, не сплоченным, недостаточно сплоченным, разобщенным)

2. Радиальная социограмма показывает, что в целом, коллектив:

- имеет сплоченное «ядро»,

- частично сплочен, частично разобщен,

- половина коллектива сплочена, половина разобщена,

- в коллективе имеется активное сплоченное «ядро», а остальные держатся парами (микрогруппами диадами и триадами) или по одиночке.

3. Из социограммы видно, что в данной группе есть 2 популярных сотрудника, это № х и № у

№ х получил максимальное количество выборов равное =

№ у получил количество выборов равное =

КУ № х=100%, СС=…% - следовательно, данный сотрудник имеет достаточно высокий социометрический статус и полностью удовлетворен своим положением, все его выборы оказались взаимными.

Вокруг него сплотилась микрогруппа (группировка из … человек (это номера: №, №, …, №) и еще … человек (№, №,…, №) хотели бы войти в данную группировку).

4. Самые популярные сотрудники состоят в одной группировке, это позволяет сделать вывод о том, что данная группировка является ядром коллектива, его активом. (Самые популярные сотрудники состоят в двух разных группировках (микрогруппах), что позволяет сделать вывод о том, что в коллективе имеются два ядра, два актива).

5. Полученная социоматрица показывает так же, что в колеективе имеется … изолированных, непопулярных сотрудника с нулевым социометрическим статусом, которые имеют нулевой коэффициент удовлетворенности.