**ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЛЕТЧИКА**

**Курсовая работа**

**Военная психология. Социология.**

**СОДЕРЖАНИЕ**

**Глава 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЛИЧНОСТЬ ЛЕТЧИКА**

1. **Социально-психологический климат летного экипажа.**
2. **Влияние особенностей личности летчика на климат**

**экипажа.**

**3. Воздействие социально-психологического климата на личность летчика.**

**Глава 2. ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЛИЧНОСТЬ ЛЕТЧИКА**

1. **Психологические факторы совместимости.**
2. **Психологическая совместимость и сработанность как**

**фактор эффективности труда.**

1. **Сплоченность, как один из факторов совместимости.**
2. **Конфликт как один из факторов несовместимости.**

**Глава 3. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫИССЛЕДОВАНИЯ**

**Глава 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЛИЧНОСТЬ ЛЕТЧИКА**

1. **Социально-психологический климат летного экипажа.**

Состояние коллектива, которое характеризуется уровнем социального восприятия и степенью удовлетворенности его членов различными сторонами межличностного общения, принято называть социально-психологическим климатом. Благоприятный социально-психологический климат является условием удовлетворенности летчиков трудом и коллективом. Но хороший климат не является простым следствием провозглашенных девизов и усилий отдельных командиров. Он представляет собой итог систематической воспитательной работы с членами коллектива, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между командирами и подчиненными. Формирование и совершенствование социально-психологического климата - это постоянная практическая задача командиров и военного психолога. Существенное влияние на социально-психологический климат указывают управленческая деятельность командира, его личностные качества и стиль руководства. Наиболее благоприятный климат устанавливается тогда, когда методы руководства положительно воспринимаются коллективом. Если требовательность руководителя вызывает групповую неудовлетворенность из-за недисциплинированности отдельных летчиков, процветания отдельных традиций, то такой тип социально-психологического климата называется отстающим. Бывает и так, что управление как бы не поспевает за развитием коллектива и личный состав предъявляет повышенные требования к самому руководителю, который не умеет обеспечить поддержание уставного порядка и дисциплины. В этом случае психологи определяют социально-психологический климат, как перспективный [16].

Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива. Формирование хорошего социально-психологического климата требует от командиров и психологов в военной части понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом.

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон – социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи общества, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан. Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми. Третья климатическая зона – это психологический климат, те неформальные отношения, которые складываются между летчиками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. При изучении климата необходимо иметь в виду два его уровня. Первый уровень – статистический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние коллектива, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается коллектив. С этой точки зрения сформировать благоприятный климат в коллективах довольно трудно, но в тоже время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляется членами коллектива эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность своего положения, статуса в системе взаимоотношений. Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, поскольку оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов коллектива, на качество их труда.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой летчиков в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием "психологическая атмосфера". В отличие от социально-психологического климата психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро, чаще всего человек успевает адаптироваться к ним [5].

Единство содержания отношений и социально-психологических форм межличностных отношений предстает в виде взаимоотношений летчиков (сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, дружбы, согласия и др.), а также в виде качеств личности общения летчиков в коллективе (общительность, замкнутость, застенчивость, скрытность, самостоятельность, ответственность, честность и др.). Взаимоотношения являются непосредственными отношениями между летчиками, в которых все виды общественных отношений сливаются в социально-психологические формы общения.

Коммуникативные взаимоотношения отражают активность психологических взаимосвязей членов коллектива, характеризуя личностную опосредованность процессов общения. Коммуникативные взаимоотношения складываются благодаря таким качествам личности, как общительность, непосредственность, искренность, открытость, простата и др.

В процессе общения, происходит взаимопознание летчиков, которое порождает когнитивные взаимоотношения. Они характеризуются пониманием или непониманием летчиков друг друга в процессах труда и общения. Здесь речь может идти о сочувствии, сопереживании, соучастии и других формах психологического взаимопознания [14].

Познание летчика летчиком всегда эмоционально окрашено. Эмоциональные взаимоотношения возникают в результате синтеза эстетических норм и отношений, существующих в обществе, с формами психологического воздействия друг на друга. На социально-психологическом уровне эмоциональные взаимоотношения отражают взаимную привлекательность членов коллектива. В структуре этих отношений выделяются физическая, психологическая и деловая привлекательность. Здесь проявляются чувства любви или ненависти, симпатии, безразличия, антипатии и др., которые связаны с характеристикой настроения как общего эмоционального фона деятельности коллектива. Положительный эмоциональный фон способствует волевому настрою коллектива.

Волевые взаимоотношения есть синтез общественно-политических и правовых отношений с психологическими взаимовлияниями. В них отражаются возможности волеизъявления личности в коллективе. Они характеризуются мерой автономности (или зависимости) индивидуальных действий, поступков и поведения личности. Волевые взаимоотношения формируются на основе таких качеств личности, как власть, самостоятельность, настойчивость и др. На их фоне проявляются другие качества – нерешительность, неуверенность.

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды.

Факторы макросреды – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей. К этим факторам относятся:

1. Общественно-политическая ситуация в стране – ясность и четкость политических и экономических программ, доверие к правительству.
2. Экономическая ситуация в обществе – баланс между уровнями технического и социального развития.
3. Уровень жизни – баланс между заработной платой и уровнем цен.
4. Организация жизни – система бытового и медицинского обслуживания.

Факторы микросреды – это материальное и духовное окружение личности в трудовом коллективе. К микрофакторам относятся:

1. Объективные – комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов в военной части.
2. Субъективные (социально-психологические факторы):

а) формальная структура – характер официальных и организационных связей между членами коллектива, официальные роли и статусы членов коллектива;

б) неформальная структура – наличие товарищеских контактов, сотрудничества, взаимопомощи, дискуссий, споров, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена коллектива, их психологическая совместимость.

У каждого летчика есть собственное внутреннее отношение к своему труду и товарищам по работе, собственная установка на труд и коллектив. Она определяется воспитанием, жизненным опытом, социальным окружением. Совокупность установок всех членов коллектива (установки на дружелюбие и сотрудничество или, напротив, враждебность, неприязнь, самоизоляцию) создает общую психологическую обстановку. Ни что так не мешает, как постоянное отсутствие настроения для работы и враждебность со стороны товарищей. Тогда начинает работать эффект "социальной ингибиции" и мотивация к труду резко падает. Это препятствует повышению трудовых показателей.

Благоприятный климат каждым летчиком переживается как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, командирами, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение летчика, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе с командирами, условиями и содержанием труда. Это, естественно, сказывается на настроении летчика, его работоспособности и активности, на его здоровье.

Судить о состоянии социально-психологического климата в коллективе можно по такому важному показателю, как удовлетворенность- неудовлетворенность.

Нужно знать: довольны или недовольны отдельные летчики своим статусом, заработной платой, содержанием своего труда, отношениями в коллективе. Необходимо иметь в виду, что субъективная удовлетворенность каждого летчика – это одна из целей командиров и психолога воинской части. Субъективная удовлетворенность – крайне специфическая вещь. Одни и те же условия вполне устраивают одного летчика и абсолютно не устраивают другого. На психологическом уровне удовлетворенность выражена соотношением субъективной оценки того, что личность отдает обществу и того, что она получает взамен. Удовлетворенность -–неудовлетворенность летчика работой может быть вызвана разными обстоятельствами. Среди них наиболее существенными являются:

1. характер труда;
2. размер заработной платы;
3. престиж профессии;
4. перспективы повышения звания;
5. специфические особенности и условия работы: месторасположе-ние; коллектив, в котором много друзей; удобный режим работы; уважаемый и даже знаменитый командир и т.п.;
6. сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок.

Итак, изучение социально-психологического климата, по сути, представляет собой исследование социально-психологического общественного мнения летного коллектива по вопросам отношения к труду, содержанию работы, командирам и сослуживцам.

1. **Влияние особенностей личности летчика на климат экипажа.**

Военные летчики оказывают максимальное или минимальное, положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических свойств.

К социально-психологическим свойствам личности летчика, оказывающим положительное влияние на формирование климата, можно отнести: принципиальность (единство слова и дела), определяющую последовательность поведения в соответствии с идейно-нравственными установками общества; ответственное отношение к делу, к людям, заботу об их благополучии; дисциплинированность в труде и общественной деятельности; активность в межличностных отношениях; общительность, или легкость установления контактов с другими летчиками и экипажами в целом, доброту и отзывчивость в сочетании с высокой культурой поведения, тактичность в обращении с сослуживцами.

Напротив, личность, в той или иной степени отклоняющаяся в своем развитии от принятых норм, оказывает отрицательное влияние на климат экипажа. Обычно таким летчикам свойственны: безыдейность, а отсюда непоследовательность в поведении; эгоизм, проявляющийся в корыстолюбии; бестактность в обращении (грубость, оскорбительный тон); карьеризм и зазнайство, неуважение интересов и достоинств других летчиков.

Социально-психологические свойства летчиков не изолированы от так называемых общепсихологических или индивидуально-психологических особенностей. Те и другие взаимодействуют в структуре целостного психического склада личности. Есть личности, которых считают обаятельными. Общение с ними доставляет большую радость. Про таких говорят, что они осветляют жизнь. К обаятельным относятся высоконравственные индивиды, характерными чертами которых являются доброжелательность, чуткость и внимательное отношение к окружающим. Но этого мало – у обаятельных личностей гармонично сочетается доброта с культурой общения. Они отличаются способностью к эмпатии, которая заключается в умении чувствовать состояние другого и сопереживать с ним. Во взаимной эмпатии индивиды как бы роднятся, сближаясь психологически друг с другом.

Отрицательное влияние на самочувствие летчиков и экипажа в целом оказывают лица невоспитанные, с низкой культурой поведения. Такие личности склонны к эгоизму, карьеризму, они завистливы, недоброжелательны, в обращении бестактны, грубы [5].

На самочувствие летчиков и на общий климат экипажа оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных и волевых), а также темперамента и характера членов экипажа. Большой ум, находчивость, изобретательность летчика в сочетании с коллективизмом способствуют повышению производительности труда в экипаже, оптимизации решений производственных вопросов, что благоприятно сказывается и на общем психологическом состоянии членов экипажа. Однако те же качества, но в сочетании с эгоизмом, самомнением и карьеризмом отрицательно влияют на экипаж и его членов. Если летчик, обладающий такими качествами, вольно или невольно выпячивает свои достоинства и принижает способности и достижения других, он создает у них плохое настроение.

Для формирования высокой совместимости в экипаже большое значение имеет то, насколько сочетаются личностные особенности всех членов экипажа и, особенно, командир с подчиненными. Существенно влияет на формирование совместимости такая особенность личности, как стремление к социальным контактам, внимание и сочувствие к другим лицам, активный интерес поделиться с ними мыслями и переживаниями, а также противоположные этим характеристикам свойства личности: замкнутость. Стремление к уединению и молчаливость. Взаимная чрезмерная общительность, граничащая с навязчивостью и бестактностью, безусловно, может явиться фактором провоцирующим легкое возникновение напряженности среди членов экипажа. Излишняя замкнутость командира и штурмана сопровождается повышенной чувствительностью к оценке окружающих, склонностью к чрезмерно глубоким и длительным переживаниям. Препятствует формированию высокой совместимости и сработанности также индивидуальные особенности личности как чрезмерная активность, эмоциональная возбудимость, несдержанность и неадекватность, высокий уровень притязаний. Целесообразно, чтобы выраженность таких черт личности, как социальная смелость, склонность к риску, самостоятельность, инициативность в решениях и поступках, а также сдержанность и самоуверенность у командира и штурмана была различной и даже противоположной. Например, если один стремиться рисковать и является вспыльчивым, то другой должен быть осторожным, сдержанным, уступчивым и самокритичным. Если одного вынужденные ожидания и задержки вылета сильно невротизируют и понижают его работоспособность , то другой аналогичное ожидание должен переносить спокойно, сохраняя постоянную готовность к вылету на протяжении длительного времени [10].

Что касается эмоциональных особенностей личности, то они в наибольшей степени, чем что-либо другое заряжают отдельных личностей. Летчики оптимистического склада, веселые, жизнерадостные создают в экипаже повышенный жизненный тонус, что способствует его работоспособности и сплоченности. И наоборот, лица с отрицательными эмоциями, вечно недовольные членами экипажа или подверженные страху и панике подавляют настроение окружающих сослуживцев, вызывают снижение жизненного тонуса. Отрицательно действует и слабовольная личность. Постоянные колебания, нерешительность и неуверенность в себе могут вызывать у летчиков возмущение и негодование, что косвенно сказывается на самочувствии всего экипажа.

Положительное воздействие на экипаж оказывает личность, обладающая сильной волей, решительная и мужественная, которая является официальным или неофициальным лидером экипажа. Летчик, имеющий волевые качества, создает настроение уверенности и боевитости, может вести за собой массы, влиять на них. Однако, если он имеет эгоистические наклонности, то он эмоционально подавляет других, сковывает их инициативу, свободу их мыслей и волеизъявления.

Сочетание существенных свойств личности находит выражение в характере или индивидуальных особенностях социального поведения личности. Обычно говорят о двух видах характера – о положительном и отрицательном.

Летчик с положительным характером умеет жить и ладить с сослуживцами , а с отрицательным (тяжелым) – находиться в постоянном противоборстве с членами экипажа.

Особенно ценны для климата в экипаже такие черты характера личности, как жизнерадостность, веселый нрав, оптимизм, т.е. умение видеть хорошее и стремление к достижению положительных результатов; уравновешенность и самообладание, способствующие предотвращению конфликтных отношений с товарищами по работе.

Кроме индивидуально-психологических и нравственных особенностей людей, влияющих на климат экипажа, важную роль играет подготовка летчика к труду, т. е. его знания, умения и навыки. Высокая профес-сиональная компетентность летчика вызывает уважение, он может служить примером для других и тем самым способствовать росту мастерства работающих с ним сослуживцев. Приятно и полезно работать с личностью, которая много знает, умеет и к тому же охотно делиться своим опытом, помогает другим совершенствовать профессиональное мастерство. Однако если специалист невоспитан, то он отрицательно влияет на самочувствие летчиков, так как подчеркивает свое мастерство и некомпетентность остальных, что оскорбляет и унижает их, его поведение служит причиной упадка настроения и энергии у других.

Итак, отражение воздействий личности и экипажа отдельными летчиками осуществляется разнообразными способами, характер сочетания которых определяется психическим складом каждого летчика как итогом жизненного пути и воспитания.

**3. Воздействие социально-психологического климата на личность**

**летчика.**

От установившегося социально-психологического климата в экипаже зависит самочувствие летчика, его работоспособность, и жизнеспособность. Индивид, оказавшийся в группе охвачен радостным возбуждением, невольно заряжается им, даже если до этого испытывал состояние грусти. И наоборот, будучи в радостном настроении и попадая в среду летного экипажа, испытывая горе или скуку, он начинает испытывать те же самые чувства.

Социально-психологический климат воздействует на личность летчика посредством установившихся в экипаже норм отношений между летчиками. Там, где господствуют отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи, уважение друг друга, личность испытывает удовлетворенность трудом, радость при встрече с товарищами по работе, удовольствие от совместного труда. И, наоборот, в экипаже, где господствуют формальные, равнодушные, а тем более неприязненные отношения летчик испытывает эмоциональную ущербность или тоску по теплоте человеческих взаимоотношений и даже стрессовое состояние, если имеют место скрытые или явные конфликты. При таком социально-психологическом климате летчик теряет интерес к экипажу, что невольно снижает ее общественно-трудовую активность [14].

Социально-психологический климат не есть некая абстракция; он складывается, как уже говорилось, в процессе межличностных отношений в экипаже и действует на каждого летчика через эти отношения. Вот почему уважительное отношение всего экипажа и командира к личности летчика является основным проявлением позитивного социально-психологического климата экипажа. Каждая личность испытывает потребность в общественном признании своей личности, в уважительном отношении к себе. Если оно есть, то индивид испытывает скрытую (сублимированную) или открытую радость, больше того чувство счастья.

Летчик особенно чувствителен к оценке его со стороны авторитетных членов экипажа и в первую очередь уважаемого им командира экипажа. Что касается содержания оценки, то личность наиболее чутко реагирует на оценку ее способностей. Об оценке окружающих, экипажа в целом и командира летчик узнает либо из прямой критики или похвалы, либо по косвенным признакам – характеру отношения и обращения к нему. Он прислушивается и к слухам и всякого рода оговоркам в свой адрес и т.п. Положительные оценки окрыляют личность, отрицательные – угнетают.

Чувствительность, как к положительной, так и к отрицательной оценке неодинакова у различных лиц. Есть индивиды мало чувствительные к похвале и более чувствительные к порицанию; встречаются такие, которые совершенно равнодушно реагируют на отрицательную оценку. С этими необходимо считаться и соответственно строить тактику и стратегию воздействий на личность с целью усиления ее активности или исправления ее поведения.

Большое влияние оказывает на летчика критика. Никто не сомневается в необходимости и чрезвычайной полезности критики. Во-первых, критика должна быть всегда объективной, принципиальной, деловой. Во-вторых, критике должны подвергаться недостатки в поведении и ошибки в деятельности, но не должны ставиться под сомнение личностные качества летчика. В-третьих, в критике должны не только отмечаться недостатки, но и содержаться позитивные предложения по их устранению. При этом важно отметить возможности самого летчика исправить дело. После доброй, деловой, позитивной критики летчик не чувствует себя "угнетенным", "оскорбленным", "обиженным", не подумывает об уходе из экипажа, наоборот, в нем начинает говорить его собственная совесть, которая побуждает к более жесткой самокритике, чем критика со стороны экипажа. В следствие этого он мобилизует все свои силы и не покладая рук трудиться, чтобы оправдать доверие.

Социально-психологический климат экипажа лишь тогда можно назвать здоровым, когда отношения в нем строятся на уважении к сослуживцам, справедливой требовательности к нему. Искусство создавать позитивный психологический климат в экипаже состоит в умении проявлять в отношениях к летчику требовательность и уважение. Там, где это есть, устанавливается положительный климат, идет дружная, продуктивная работа, и каждая личность в этой системе отношений чувствует себя счастливой.

Воздействие партнера по общению отражаются в сознании личности и прямо или в переработанном виде проявляются в его высказываниях, поступках и действиях.

Отражение влияний происходит в различной форме. Термин "психологическое заражение", подразумевает прямую передачу от одного к другому или многим лицам тех, или иных психических состояний. Понятие "подражание" раскрывает процесс непосредственного заимствования мыслей, эмоций или в целом образа жизни других людей. Очевидно, психологическая основа подражательного действия заключается в способности летчика легко поддаваться внушению. Кроме того, подражание или непроизвольное "копирование" чаще характерно для лиц идентичного психологического склада (общность интересов, взаимная симпатия и т. п.), а также находящихся в длительном контакте в процессе совместной деятельности.

Летчик, усвоивший определенные черты поведения сослуживца, ощущает их как свои личные свойства. Сознательное усвоение не ограничивается идеями, понятиями, определяющими поведение индивида. Оно предполагает восприятие эмоциональных состояний других индивидов. При этом личность летчика не автоматически уподобляется состоянию, как при подражании, а разделяет с другими членами экипажа настроение как сознательный акт социального действия.

Еще одним важным способом отражения главным образом эмоциональных состояний является эмпатия, т. е. интуитивное восприятие психических состояний другого или тоже группы лиц. Для эмпатии характерно быстрое определение эмоциональных состояний и даже мыслей, намерений воспринимаемой личности. У различных летчиков сформированы разные по качеству программы восприятия и оценки состояния другого. Поэтому одни мгновенно и безошибочно определяют мысли, состояния и даже намерения, в то время как другие постоянно ошибаются в оценке как временных состояний, так и устойчивых свойств личности, даже при длительном общении с ней.

Итак, социально-психологический климат оказывает разносторонее влияние на летчика, на интеллектуальную, эмоциональную и волевую его стороны. Если климат положительный, то он активизирует личность летчика, повышая его работо- и жизнеспособность. При отрицательном климате, наоборот, наблюдается снижение тонуса активности.

**Глава 2. ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЛИЧНОСТЬ ЛЕТЧИКА**

1. **Психологические факторы совместимости.**

Совместимость является одним из психологических аспектов социально-психологического исследования коллектива (экипажа).

Эффект сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется максимальной субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом при значительных (выше среднего) эмоционально-энергетических затратах, называется совместимостью.

Особенность психологической совместимости летчиков состоит в том, что контакт между ними опосредован их действиями и поступками, мнениями и оценками. "Совместимость", "гармоничность", "согласованность" – понятия, описывающие одно явление: оптимальное сочетание свойств контактирующих индивидов, обеспечивающее эффективное их сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет их отношения.

Естественно, свойства личности не существуют сами по себе, они проявляются в поведении и поступках людей. Каждый из партнеров наблюдает и оценивает свое и чужое поведение, согласуя его со смыслом имеющихся отношений. Результатом совместимости становится потребность быть вместе, когда совместный образ жизни вызывает положительные эмоции.

Феномен противоположный совместимости – несовместимость людей, когда их потребности не находят удовлетворения во взаимодействии, действия и поведение взаимоисключают друг друга [25]. Этот процесс взаимодействия сопровождается субъективной неудовлетворенностью партнеров и пространственно-временной особенностью, При общении индивидов сходство – различие в их поведении и мотивах регулирует их симпатии – антипатии, в определенной мере, совместимость – несовместимость. Приближение – удаление от объекта, которым может быть другой человек, является одним из важнейших индикаторов совместимости – несовместимости, Фиксируемый внешний поведенческий параметр при приближении – избегании является важнейшей характеристикой совместимости – несовместимости людей. Это адаптивный путь развития отношений, когда несовместимость в одной сфере компенсируется за счет совместимости в другой. Принято различать несколько уровней совместимости, в зависимости от того, какие свойства человека включены во взаимодействие. Социально – идеологический (ценностный) уровень совместимости регулируется сознательно. Включение сознания и эмоциональной сферы может в определенных пределах компенсировать несовместимость на других уровнях. Например, положительное сочетание (сходство) моральных установок, ценностей на уровнях характериологического, интеллектуального и психомоторного взаимодействия.

Фактором совместимости является эмоциональная сплоченность. Сплоченность группы, как показатель межличностных отношений, является один из важнейших факторов, определяющих характер взаимодействия в коллективе (экипаже). Наряду с этим сплоченность группы – это результат оптимальной совместимости ее членов и условие эффективности групповой работы. Совместимость, как и сплоченность, характеризуют эмоциональные и когнитивные процессы. Сплоченность как единство когнитивное, совместимость – эмоциональное, сработанность – поведенческое.

При отсутствии эмоциональных отношений (симпатий – антипатий) взаимодействие, в частности, идентификация, должно иметь промежуточное значение, испытывая влияние других, т. е. не эмоциональных факторов: время знакомства и совместной работы, автономность группы, распределение функций лидер – ведомый.

Для совместимости важно чтобы люди были схожи. Индивиды, сходные по ценностным ориентациям социальным установкам образуют более устойчивые группы. Совместимость летчиков означает, что данный состав экипажа возможен для обеспечения выполнения его функций, что члены экипажа могут взаимодействовать. Совместимость можно рассмотреть с позиций оценки ее как состояния. Состояние можно определить как временное, ситуативное явление.

Совместимость как феномен взаимодействия, общения людей, может определяться как результат и как процесс. В первом случае совместимость есть эффект сочетания и взаимодействия индивидов. Сочетание есть априорно данная совокупность индивидов до непосредственного их взаимодействия. Оптимальное соотношение в паре, группе. Личностных качеств участников (темперамента, характера, потребностей, интересов, ценностных ориентаций) – условие совместимости как процесса. Согласование поведения, эмоциональных переживаний и взаимопонимания, в которых выражается вся личность взаимодействующих людей – процесс совместимости. Взаимодействие, а не сочетание, есть уже процесс, следствием которого является совместимость или несовместимость людей (результат или эффект0.

В основе совместимости, понимаемой как совпадение установок, эмоционально-волевых качеств и ряд других личностных признаков лежат межличностные отношения. Основой сработанности является поведенческий компонент, отвечающий за успешность деятельности. Для регулирования социально-психологических процессов. Протекающих в коллективе (летном экипаже) так важно сейчас исследование совместимости и сработанности. Обязательно у индивидов должно быть побуждение работать вместе, т. е. иметь общую мотивации, наличие единой цели. Происходит объединение, совмещение и сопряжение индивидуальных деятельностей.

Основной задачей исследования совместимости является установление закономерностей этого явления. Три основных подхода к решению этой задачи: структурный, функциональный и адаптивный.

Структурный подход ориентирован на поиск оптимальных сочетаний характеристик членов группы. Это оптимальное сочетание обеспечивается как гармония, соответствие характеристик партнеров. Этот подход базируется на мысли, что совместные партнеры образуют некую устойчивую, адаптивную и в определенном смысле эффективную структуру. Совместимость выступает как подобие (сходство) или различие (контраст) характеристик партнеров. При этом обнаруживается, что те свойства, которые базируются на врожденных особенностях индивида у совместимых партнеров скорее контрастны, чем подобны. Свойства, обусловленные влиянием воспитания, воздействиями социокультурной среды (например, установки, ценностные ориентации), чаще всего подобны.

Использование функционального подхода требует пересмотра представлений о группе и ее членах. Оно предполагает изучение функций, целей, задач группы, которые являются системообразующими факторами – основанием для объединения в группу. Достижение этих целей обуславливает содержание жизнедеятельности группы, является мотивом участия в ее деятельности, так как достижение общей цели "принесет участникам какого-то рода удовлетворение". В соответствии с функциями группы формируются групповые роли: роль делового и эмоционального лидера [11].

Третий подход к проблеме совместимости – адаптивный. Этот подход ориентирован на изучение не совместимости, а ее результатов: позитивных межличностных отношений, эффективного общения. Можно с большой долей уверенности утверждать, что такие характеристики общения и отношений, как взаимопонимание, уважение, эмпатия, идентификация, позитивные межличностные чувства, являются проявлением совместимости, но не ее содержанием. Смешение причин и следствий здесь происходит из-за того, что совместимость является объективной основой сплоченности, интеграции, высокого взаимопонимания.

Итак, в общем можно сказать, что совместимость- это понятие о взаимном соответствии свойств участников группы. В него входят: взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, отсутствие в группе выраженных эгоцентрических устремлений.

**2. Психологическая совместимость и сработанность как фактор**

**эффективности труда.**

Для регулирования социально-психологических процессов, протекающих в летном экипаже, так важно исследование совместимости и сработанности. Совместимость и сработанность можно рассматривать, как результат согласованности, гармонии личностных и субъективных характеристик летчиков по совместной деятельности и общению [20]. Совместимость, как результат – это удовлетворенность друг другом (мыслями, чувствами, поведением). Результат сработанности – эффективность совместной профессиональной деятельности. Процесс срабатываемости – это согласование темпо-ритмической организации летчиков, индивидуального стиля деятельности, их навыков работы, умений в тех или иных операциях, знаний своих профессиональных обязанностей. В процессе срабатываемости одним приходится ускорять или замедлять темп своей деятельности, другие же легко подстраиваются друг к другу, их их темпо-ритмическая организация деятельности сходна, и им не приходится затрачивать усилия на организацию совместной деятельности. Различия в уровне трудовых навыков также заставляют летчиков тормозить удобный им темп работы, что сказывается на удовлетворительности трудом. При сработанности важна согласованность индивидуальных стилей деятельности. Одни заранее организуют свою деятельность, планируют ее, другие склонны работать более стихийно. У одних медленно происходит включение в работу, велик период "раскачки", у других он не значителен. Подобные различия и сказываются на срабатываемости военных летчиков. Психологическим критерием сработанности является величина затрат усилий на "притирку". Эта величина выражается затем в активности, самочувствии, настроении летчиков.

Высокий профессиональный уровень, мастерство каждого участника совместной деятельности не определяют автоматически высокие достижения в совместной деятельности. Для эффекта сработанности требуется согласованность индивидуальных и совместных действий. Для этой согласованности работающие должны понимать друг друга с полуслова, чувствовать "локоть партнера", своевременно содействовать друг другу. Естественно, что при достаточно длительной работе летчики достигают такой "притирки", согласованности. Однако, у одних согласованность наступает довольно быстро, у других – более медленно. Вопрос становится особенно острым, если летчикам приходится работать в сложных, экстремальных условиях, когда времени на согласование недостаточно.

В условиях быта, досуга, отдыха обнаруживаются симпатии – антипатии, которые не имеют видимых оснований и трудно объяснимы. В действительности же они основаны на согласии в оценках, мнениях по поводу тех или иных фактов, событий.

Согласие в оценках чаще всего пробуждает межличностную симпатию. Это согласие важно также при оценках собственных профессиональных качеств и потенций. Большее удовлетворение достигается тогда, когда самооценка и оценка других совпадают и при этом не затрагиваются слабые стороны партнеров. При более тесном общении в быту (например, в семейных отношениях) или на работе в регуляцию отношений включаются физиологические, психологические, социально- психологические параметры взаимодействующих людей.

Основным критерием сработанности является результат, продуктивность совместной деятельности. При этом дополнительным критерием может служить величина энерготрат участников совместной деятельности. Очевидно, что любая индивидуальная и совместная деятельность требует затрат энергии. Однако при совместной деятельности "уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии, увеличивающее индивидуальное повышение работоспособности отдельных лиц".

В отличие от сработанности для совместимости более важным является не профессиональная, деятельностная согласованность, а межличностная удовлетворенность совместной работой, установившимися отношениями. Основным критерием совместимости является удовлетворенность летчиков друг другом (мыслями, чувствами, поведением). Индивидуальная работа также вызывает удовлетворение, но источником его является процесс или результат труда. В совместной работе источником удовлетворения является не только сама деятельность, но и взаимодействие между участниками. При взаимодействии летчика с членами экипажа имеют значение не только профессиональные, субъективные качества (навыки, умения, знания), но и свойства личности 9характер, темперамент, интеллект, мотивация), то эффективность совместной деятельности – результат не только сработанности, но и совместимости.

Совместимость и сработанность – сложные интегративные феномены взаимодействия летчиков, нередко плохо поддающиеся дифференциации. В условиях отрегулированной, достаточно формализованной деятельности, когда отношения ограничиваются в основном трудом, следует в первую очередь говорить о значении сработанности. В условиях длительных полетов взаимодействие летчиков не ограничивается только совместной работой, они вынуждены вместе проводить и досуг. В этом случае большое значение приобретает межличностная совместимость летчиков, когда общение не вызывает неудовлетворенности, деструктивных конфликтов, значительной межличностной напряженности.

В изучении совместимости и сработанности наметились три подхода: структурный, функциональный, адаптивный.

Структурный подход предполагает поиск оптимальных сочетаний характеристик членов экипажа. Для сработанности – это в основном характеристики профессиональных качеств субъектов совместной деятельности: умений, навыков, знаний, фиксирующихся в сфере трудовой деятельности.

При функциональном подходе экипаж рассматривается как целенаправленное образование, смысл существования которого – реализация определенных функций. Для сработанности важно согласование прав и обязанностей, нагрузки в общем деле при распределении видов работ (по тяжести, индивидуальной предпочтительности). Неравномерное распределение нагрузки, прав и ответственности может привести к ролевым конфликтам между членами экипажа. Гласное и добровольное распределение функций повышает возможность срабатываемости.

Третий подход к проблеме совместимости–сработанности – адаптивный. Он предполагает активное формирование позитивных межличностных отношений и активное совершенствование навыков совместной работы. Для этого подхода характерна целенаправленная работа по совершенствованию знаний друг о друге в области профессиональных и личностных качеств, обучение согласованности операций и действий.

В целом для учета факторов совместимости-срабатываемости в повышении эффективности совместной деятельности необходимо следующее: отбор и комплектование экипажей с учетом профессиональных качеств членов, обучение методам регулирования взаимоотношений, навыкам согласования индивидуальных действий в совместной работе.

1. **Сплоченность, как один из факторов совместимости.**

Сплоченность летного экипажа как показатель отношений, является одним из важнейших факторов, определяющих характер взаимодействия в летном экипаже. Наряду с этим сплоченность – это результат оптимальной совместимости членов экипажа и условие эффективности групповой работы. Сплоченность, как устойчивость структуры группы, ее способность оказывать сопротивление силам, направленным на ослабление или разрыв межличностных связей, трактуется, как "такое состояние группы, к которому она приходит в результате возрастания взаимодействий между членами группы", причем, "чем больше частота взаимодействия между членами группы, тем больше степень их симпатий друг к другу, выше уровень сплоченности и наоборот" [16].

Важнейшие характеристики сплоченности летного экипажа это меры его единения, вызванного сознанием общности цели, задач и идеалов, а также межличностными отношениями, имеющими характер товарищества, взаимопомощи.

Ценностно-ориентационное единство в качестве показателя сплоченности выступает как интегральная характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов экипажа по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности летного экипажа и реализации в этой деятельности ее ценностных ориентаций. Высокая степень ценностно-ориентационного единства создается не в результате коммуникативной практики экипажа, а является следствием активной совместной деятельности, имеющей общественно полезный характер. Именно она составляет основу общения между летчиками и всех феноменов межличностных взаимоотношений. Поэтому и характер взаимодействий (коммуникаций) в экипаже оказывается следствием единства установок и ценностных ориентаций членов экипажа, к которому он приходит в результате совместной активной деятельности, носящей коллективный характер.

Ценностно-ориентированное единство экипажа как показатель его сплоченности отнюдь не предполагает совпадение оценок и позиций членов экипажа во всех отношениях, нивелировку личности летчика в экипаже. Ценностно-ориентированное единство экипажа - это прежде всего сближение оценок в нравственной и деловой сфере, в подходе к целям и задачам совместной деятельности. Если, к примеру, одни члены экипажа считают, что задача, поставленная перед ними невыполнима, или что командир не способен к руководству, а другие его члены придерживаются противоположного мнения, и подобные разногласия типичны для данного экипажа, то ни о какой его сплоченности не может быть и речи.

Вместе с тем, сплоченность может обнаруживаться и в более глубоких слоях структуры экипажа – в его ядре, детерминирующем все социально-психологические феномены коллектива. В самом глубоком, собственно предметном слое, в отличие от межличностного пласта, внутриэкипажной активности возникает феномен интеграции экипажа на высшем уровне – его сплоченность, как предметно-ценностное единство.

Предметно-ценностное единство, выступающее в качестве модификации ценностно-ориентированного единства на уровне экипажных "ядерных" процессов, выражается в акте опосредования индивидуальной деятельности единым ценностным содержанием предмета совместной деятельности.

Судьба, настоящее и будущее летного экипажа зависит от того, что будет доминировать, преобладать в структуре внутриэкипажных связей: отношения ответственной зависимости, определяемые социально значимой целью совместной деятельности, или эмоциональные контакты, порождаемые внутриэкипажным общением.

Сплоченность экипажа как согласованность функционально-ролевых ожиданий, то есть согласованность представлений участников совместной деятельности о том, что именно, с кем и в какой последовательности должен делать каждый из членов экипажа при реализации общественно значимой, общей для всех цели. Отсутствие согласованности функционально-ролевых ожиданий может стать источником конфликтов, одной из причин эрозии сплоченности и появления признаков психологической несовместимости в экипаже. Согласовать функционально-ролевые ожидания становится возможным, если структура деятельности окончательно сложилась, если осуществлено четкое распределение ролей и функций.

В общем можно сказать, что высший уровень сплоченности и совместимости летчиков в совместной деятельности, свойственной именно экипажу, выступает в форме предметно-целевого и ценностно-ориентационного единства, с одной стороны, и коллективистической идентификации и адекватности возложения ответственности – с другой. Интеграция личности летчика в экипаже происходит путем усвоения высших духовных ценностей общества, реализации его конструктивных целей и задач.

1. **Конфликт как один из факторов несовместимости.**

Во взаимоотношении летчиков можно встретить случаи обострения противоречий, которые существенно сказываются на самочувствии отдельных военнослужащих и деятельности летного экипажа в целом. Подобные противоречия называются конфликтами.

Конфликт означает противоборство между летчиками, которые защищают свои интересы, отстаивают свои взгляды и привычки поведения, доказывают свою правоту, пытаются самоутвердиться в экипаже. Конфликт затрагивает положение летчика в обществе, экипаже, его авторитет и личное достоинство. Конфликт – это взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей.

С учетом количества летчиков, участвующих в конфликте, можно различить парные конфликты, в которых действуют два человека (командир – подчиненный, два летчика) внутри экипажа, охватывающие несколько летчиков, между экипажами и всеобщие конфликты, вовлекающие почти весь экипаж.

В зависимости от психологического состояния конфликтующих сторон конфликты бывают с высоким, умеренным эмоциональным напряжением и без эмоционального напряжения. Психология личности такова, что к борьбе она относится не спокойно. Такие эмоции как обида и злость, страх и гнев, возмущение и презрение, в значительной степени возбуждают личность и заставляют ее вести противоборство с эмоциональным накалом и страстью. Эмоционально неуправляемые конфликты протекают в виде резкого и грубого разговора, пререканий и ссор. Под влиянием эмоций индивид может допустить опрометчивый поступок, о котором в последствии будет жалеть.

Любой конфликт, будучи динамическим явлением, проходит следующие стадии: возникновение, существование конфликта, поиск средств устранения конфликта и его затухание. Конфликт может возникнуть либо стихийно, либо по чьей-то инициативе. Возникнув, он может сразу же угаснуть (кратковременный конфликт), продолжаться определенное время (длительный конфликт) или же зайти в тупик (затяжной конфликт). Длительность конфликта обусловлена неумением противоборствующих сторон разрешить его, недостаточным взаимопониманием или чрезмерной эмоциональностью партнеров, другими причинами. Особенно важно вовремя найти средства устранения конфликтов, подсказать противоборствующим сторонам верное решение и сделать конфликт управляемым. Затухание конфликта проходит по разному. Он может прекращаться либо без вмешательства посторонних при полной пассивности самих участников, либо с помощью командира, сослуживцев [17].

Любой конфликт нарушает нормальное течение жизни воинского экипажа. Вот почему весьма важно уметь предотвращать их, а если они все же возникли, то быстро и эффективно разрешать, стараясь при этом превращать их в мобилизирующую экипажную силу.

В экипажах неизбежны разногласия, споры и даже конфликты, обусловленные различиями в понимании новых идей, методов и форм разрешения учебно-боевых и творческих проблем и т. п. Выбор правильных решений, стимулирование инициативы возможны при соблюдении ряда этических условий, особенно этики субординации, когда старший командир экипажа не подчеркивает своего преимущества, а младший имеет право на собственное мнение и несет ответственность за его аргументацию.

Наиболее важными условиями разрешения деловых споров являются:

взаимное стремление выслушать товарища, понять смысл предложений, оценить сказанное, отбросив личные предубеждения;

уважение точки зрения и мнения собеседника;

умение тактично опровергать высказанное собеседником и в корректной форме предлагать свою точку зрения;

умение спокойно воспринимать критику и критиковать, прежде всего, суть дела, факты;

умение быстро и решительно признавать свои ошибки.

На заключительной стадии делового конфликта признавать наиболее правильные точки зрения, определять сферу выясненного, убеждаться в том, не остался ли у собеседника неприятный психологический осадок в итоге спора, а в случае необходимости принести извинения.

Таким образом, знание основных усилий разрешения деловых конфликтов может помочь командиру оперативно устранить конфликты между подчиненными.

Наблюдаемые в летных экипажах конфликты носят служебный и неслужебный характер. Служебные конфликты – это конфликты между командирами и подчиненными, между подчиненными и командирами, между военнослужащими в равных звеньях и должностях.

Причинами конфликтов, наряду с недостаточной профессиональной подготовкой, являются: нарушение режима труда, отдыха и питания, безразличия к профессиональному долгу, неудовлетворительное отношение в семье, невнимание командира – руководителя к нуждам подчиненных и подавление их самостоятельности, нарушение техники безопасности, аморальное поведение, неоптимальное сочетание возраста членов экипажа, заискивание перед старшим начальником, стремление выдвинуться по службе за счет других, неравномерная нагрузка на работе (в наземных условиях), несправедливое распределение материальных благ и моральных поощрений [8]. При этом чаще всего конфликтные ситуации возникают в профессиональных звеньях "командир – штурман" и "командир – помощ-ник".

Не служебные конфликты касаются самых различных сторон деятельности летного экипажа. Это в основном межличностные конфликты, в проявлении которых ведущее значение имеет неумение летчиков взаимодействовать и общаться друг с другом, эмоциональная и интеллектуальная несовместимость, недостатки характера.

Методика предупреждения конфликтов. Анализ повода и причины конфликта.

На этом этапе соблюдается условие: повод лежит на поверхности, а причина нередко маскируется. Выясняя причины конфликта, командир определяет зону служебной и неслужебной конфликтности, разрешает служебный конфликт в первую очередь.

Психопрофилактика конфликтных ситуаций.

Конфликт легче предупредить, чем устранить. На стадии возникновения, когда противоречия выражаются в недовольстве, плохом настроении, подавленности, командиру целесообразно использовать, например такие приемы: неофициальный разговор; дружеская беседа с конфликтующими сторонами; предупреждение или рекомендация уйти от конфликта. Предупреждать конфликт – это значит предупреждать противоречия во взаимоотношениях летчиков, тактично подсказывать, как быстро и эффективно их можно устранить.

Учет индивидуальных качеств участников конфликта.

Командир в беседе выявляет характер и историю взаимоотношений летчиков. Назревает ли конфликт и насколько сами участники поддаются убеждению и успокоению.

Определение истинных целей конфликта.

Главное – разграничить эгоистические устремления и деловые конфликты летчиков и экипажа. Если конфликт возник из-за желания того или иного военнослужащего удовлетворить какие-то эгоистические устремления, то командир показывает ему всю неприглядность случившегося. Если же в конфликте преследовались служебные цели, то командир старается убедить стороны в том, что надо исходить прежде всего из интересов членов экипажа.

Устранение подлинных причин конфликта.

Установлено, что эмоциональные напряжения чаще всего возникают в несплоченных экипажах, где нарушается уставной порядок, бытуют неуставные взаимоотношения, не контролируется совместимость и эмоциональное равновесие среди личного состава. Командир анализирует и улучшает в первую очередь стиль управления психологическим климатом, совершенствует взаимоотношения между летчиками различных сроков службе, устраняет объективные и субъективные причины несовместимости отдельных летчиков.

Соблюдение педагогического такта при разрешении конфликтов.

Летчик единолично или с чьей-либо помощью намечает путь преодоления конфликтов. Наиболее трудным с точки зрения выбора способов воздействия на конфликтующие стороны является обеспечение такта в тот момент, когда они находятся в состоянии высокой возбудимости. Соблюдая такт, летчик может сгладить спорные вопросы, выявить "зону согласия", определить границы спора и его участников, вызвать на откровенность и договориться о взаимотерпимости.

Выбор способа воздействия на конфликтующие стороны.

Он выбирается в зависимости от умения командира прогнозировать ход конфликтной ситуации и поведение летчиков в ней. Конфликт может прекращаться либо сразу, либо затухать постепенно, сопровождаться повышенной или пониженной эмоциональностью, видоизменяться или перерастать в новый конфликт. В каждом из этих случаев командир добивается полного примирения сторон с максимальным удовлетворением взаимных притязаний. Иногда конфликт можно прекратить путем взаимных установок или устранением разногласий. Если конфликт затрагивает интересы экипажа, то целесообразно с помощью организационного мнения сообща обсудить одного или обоих участников конфликта. Прекращение конфликта можно достичь путем временного перевода одного летчика в другой экипаж.

Таким образом, всесторонний анализ конфликтов и конфликтных состояний обеспечивает их своевременное предупреждение и оперативное устранение, а вместе с тем способствует улучшению нравственного воспитания личного состава летного экипажа.

**Глава 3. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫИССЛЕДОВАНИЯ**

**1 этап.**

После проведения теста Кеттелла – 16 РF среди летных экипажей были получены характеристики индивидуально-личностных особенностей каждого летчика (см. приложение 6).

**2 этап.**

После проведения "экспресс методики" по изучению социально-психологического климата коллектива (экипажа), выводятся средние оценки по выборке для каждого компонента: эмоционального, когнитивного и поведенческого:

∑(+) - ∑(-)

Э =

n ,

где:

∑(+) – количество положительных ответов, содержащихся в столбце;

∑(-) – количество отрицательных ответов;

n – число членов коллектива (экипажа), принимавших участие в

исследовании.

Были получены средние оценки по каждому экипажу, по трем компонентам (см. приложение 7).

Исходя из результатов по всем экипажам оценки находятся в интервале от 0,5 + 0,33 до +1. Что в общем означает, что климат коллектива (экипажа) трактуется как весьма благоприятный. Летчики всех пяти экипажей знают довольно хорошо особенности всех членов коллектива (экипажа), им нравится общаться и работать друг с другом.

**3 этап.**

После проведения методики "социометрия" были заполнены социоматрицы по двум критериям (см. приложение 4-5).

1. Определение социометрического статуса (определение деловой и эмоциональной авторитетности) по следующей формуле (1 критерий):

N N

∑Ri+ + ∑Ri-

i =1 i =1

Сi =

(N-1) ,

где:

∑Ri+ - сумма положительных выборов, отданных i-м военнослужащим

(подсчитывается в j-м столбце социоматрицы);

∑Ri- -  сумма отрицательных выборов, отданных i-м военнослужащим

(подсчитывается идентично предыдущему);

N- количество членов группы.

Были получены результаты (см. приложение 4).

Военнослужащие 1,3,4,13,22,30 получили наибольшее количество выборов. Это означает, что они оказывают большее влияние на структуру деловых межличностных взаимоотношений коллектива. А летчики под номером 9,11,16, 21,26 имеют малое количество выборов, что означает, что они оказывают меньшее влияние на структуру деловых межличностных отношений.

1. Определение индекса деловой и эмоциональной экспансивности вычисляется по формуле (2 критерий):

N N

∑(+)j + ∑(-)j

j =1 j =1

Ej=

(N-1) ,

где:

∑(+)j – сумма положительных выборов, отданных j-м военнослужа-

щим (подсчитывается в i-м столбце социоматрицы);

∑(-)j – сумма отрицательных выборов, отданных j-м военнослужа-

щим (подсчитывается аналогично);

N - количество членов группы.

Были получены результаты (см. приложение 5).

Все военнослужащие получили малое количество выборов, что означает, что они предпочитают индивидуальную работу и провождение досуга не с членами экипажа.

1. Определение деловой и эмоциональной сплоченности.

Индекс деловой сплоченности вычмсляется по первой социоматрице (приложение 4), а эмоциональной – по второй социоматрице (приложение 5).

Он вычисляется по формуле:

∑(Ai + j)

G =

N(N-1) ,

где:

G – индекс взаимной сплоченности коллектива;

∑(Ai + j) – количество персональных взаимных связей по числу

членов, имеющих взаимосвязь;

N- количество членов.

По социограмме можно проследить взаимовыборы по деловой сплоченности (см. приложение 8) и эмоциональной сплоченности (см. приложение 9).

Были получены результаты по каждому из экипажей (см. приложение 10). Исходя изрезультатов, можно увидеть, что несплоченных экипажей не наблюдается. 1,3,5 – более сплоченные экипажи, а 2,4 – менее. Здесь можно говорить о высоком ценностно- ориентационном единстве, общности целей и мотивов, отношении товарищества и взаимопомощи в экипажах.

1. Определение деловой и эмоциональной конфликтности.

По первой социоматрице вычисляется индекс деловой конфликтности (см. приложение 4), по другой – эмоциональная (см. приложение 5).

Для этого используют формулу:

∑(∑Ai -j)

Y =

N(N-1) ,

где:

Y- индекс конфликтности в группе;

∑(∑Ai -j) – количество взаимных отрицательных выборов;

N- количество членов.

Были получены результаты (см. приложение 11).

Взаимных отрицательных выборов ни в одном экипаже не было найдено. Поэтому можно сказать, что в пяти экипажах не наблюдается конфликтов среди летчиков.