Южно-Российский Гуманитарный институт.

ФИО:

Факультет: пр. психологии

Курс: 1 курс, 4 семестр

Набор: март 2007 года

Практическая работа по социальной психологии:

"Социометрический тест, на определение коммуникативных и деловых

отношений в коллективе"

Преподаватель:

Оценка:

Подпись:

Ростов-на-Дону, 2008 / 2009 учебный год

## Методика проведения социометрического опроса

Проанализировать характер взаимоотношений в коллективе и принять меры по их оптимизации позволяет метод социометрии. Его основу составляет социометрический опрос.

1. Социометрический опрос - одна из разновидностей опроса, в ходе которого выясняются взаимоотношения между членами коллектива, положение в нем отдельных членов путем взаимовыборов по предложенным критериям.

2. Возможности метода. Позволяет анализировать внутриколлективные и внутригрупповые отношения, изучать структуру микрогрупп в коллективе и положение в нем отдельных членов (проблемы авторитетности, лидерства), оценить психологическую совместимость и уровень его группового единства.

3. Условия и требования проведения опроса:

проводить в коллективах, имеющих опыт совместной деятельности не менее 6 месяцев;

оптимальное количество членов группы 8-15 человек;

все члены коллектива имеют возможность непосредственного активного общения;

содержание вопросов должно быть ясным и понятным каждому опрашиваемому.

4. Процедура опроса.

а) Подготовительный этап:

определение проблемы, выбор объекта;

формулировка социометрических критериев;

разработка бланка социометрического опроса;

б) Основной этап:

установление психологического контакта и инструктаж опрашиваемых о порядке работы;

проведение социометрического опроса;

построение социоматрицы, социограмм, вычисление индексов;

в) Завершающий этап:

анализ результатов опроса;

формулировка выводов;

разработка мер психолого-педагогической коррекции взаимоотношений в коллективе.

5. Социометрический критерий (СК).

СК принято обозначать тот вид деятельности, для выполнения которой нужно выбрать или отвергнуть одного или нескольких членов коллектива. Критерии формулируются в виде вопросов о желании опрашиваемого совместно с кем-либо участвовать в определенной деятельности. Например, рассмотрим варианты СК в двух сферах деятельности (служебно-функциональной и социально-бытовой).

Уважаемый товарищ!

В целях изучения взаимоотношений в Вашем коллективе просим Вас ответить на предлагаемые вопросы, вписывая фамилии ваших товарищей (или их номера по списку группы). Предварительно просим Вас указать свою фамилию или ее номер в общем списке, при этом анонимность результатов опроса гарантируется.

6. Социометрическая матрица. По результатам опроса строится социометрическая матрица. В горизонтальных строках по числу членов коллектива указываются субъекты выбора (кто выбирает), а в вертикальных столбцах - объекты выбора (кого выбирают). Выборы обозначаются в клетках матрицы: положительный “+”, отрицательный “-”.

Вариант.

7. Социограмма - схема межличностных отношений в коллективе. Она строится по данным социоматрицы и представляет односторонние или взаимные выборы в виде соответствующих стрелок.

Социограмма позволяет выявить структурные элементы межличностных отношений внутри коллектива - лидеров, изолированных элементов, “отверженных”, подгруппы, которых может насчитываться несколько, и типы их коммуникативных связей. Лидер - это наиболее авторитетный член группы, получающий максимальное количество позитивных выборов. Изолированный элемент - член группы, которого не выбирают товарищи. “Отверженный” - член группы, получивший максимальное количество отрицательных выборов при отсутствии даже одного положительного.

8. Социометрические индексы (СИ) позволяют представить результаты опроса в количественной форме. Различают персональные и групповые СИ. К персональным относят:

а) индекс социометрического статуса (Ист) - определяет положение, место конкретного человека в коллективе по выделенному критерию

где и - количество полученных положительных и отрицательных выборов соответственно; N - число испытуемых.

В качестве примера, определим Ист члена коллектива “А”:

б) индекс потребности в общении () - показывает степень потребности в общении по отношению к теоретически возможной (1,0):

В качестве примера определим члена коллектива “А”:

в) индекс психологической совместимости():

где и - количество взаимных положительных и отрицательных выборов соответственно; N - число испытуемых.

К групповым индексам относят:

а) индекс психологической сплоченности группы () - определяет степень ее группового единства:

где - сумма взаимных положительных выборов в группе; N - число испытуемых.

б) индекс психологической разобщенности группы () - определяется как степень групповой разобщенности.

где - сумма взаимных отрицательных выборов в группе.

На основе анализа социоматрицы, расчета социометрических индексов можно сделать выводы, о том что:

1. Наибольшей потребностью в общении обладают респонденты “В” и “Е”, которые сделали соответственно 5 и 4 положительных выборов. Очевидно, у них хорошо развито чувство коллективизма.

2. Наиболее высокий статус имеют респонденты “А” и “Д”, получившие максимум положительных и минимум отрицательных выборов. Можно предположить, что воспитательную работу с членами коллектива целесообразно опосредованно проводить через этих респондентов, предварительно выяснив, что лежит в основе их авторитета (опрос, наблюдение, беседа, анализ документов и др. методы).

3. Ярко выраженных “изолированных” и “отверженных” респондентов в группе нет. Хотя, надо иметь в виду, что при разрыве взаимоотношений между “Ж” и “Б”, первый не будет иметь не одного положительного выбора со стороны товарищей, при четырёх отрицательных.

4. Анализ социометрии и полученных групповых индексов показывает, что, если в процессе индивидуально - воспитательной работы удастся преодолеть антипатию “Г” к “Б” и “З” к “Е”, то это позволит увеличить количество взаимных положительных выборов и тем самым повысить индекс психологической сплоченности ()

Тестирование проводится в организации "ЛТЛ-Ростов".

Список членов группы:

1. Комарова Елена

2. Гриценко Светлана

3. Шаповалов Артем

4. Кибасов Никита

5. Бакулова Анастасия

6. Шурдукова Раиса Яковлевна

7. Безуглая Анна

8. Новикова Иннеса

Таблица. Социометрическая матрица.

Вопрос № 1 коммуникативные отношения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Кто  выбирает | | Кого выбирают | | | | | | | | Потребность в общении | | |
| ФИО | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Кп+ | Кп- | Ист |
| 1 | Комарова Е. | | \* | + | + |  |  | - |  |  | 2 | 1 | 0,14 |
| 2 | Гриценко С. | | + | \* | + |  | - |  |  |  | 2 | 1 | 0,14 |
| 3 | Шаповалов А. | | + | + | \* |  |  | - | - |  | 2 | 2 | 0 |
| 4 | Кибасов Н. | | - |  |  |  | + | - | + |  | 2 | 2 | 0 |
| 5 | Бакулова А. | |  |  |  |  |  | - | + | + | 2 | 1 | 0,14 |
| 6 | Шурдукова Р. | |  | + |  | - |  |  |  |  | 1 | 1 | 0 |
| 7 | Безуглая А. | |  |  | + | - |  |  |  | + | 2 | 1 | 0,14 |
| 8 | Новикова И. | |  | - |  |  | + |  |  |  | 1 | 1 | 0 |
| Социометрический статус | | Кп+ | 2 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 |  |  |  |
| Кп- | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 0 |  |  |  |
| Ист | 0,14 | 0,28 | 0,43 | -0,28 | 0,14 | -0,57 | 0,14 | 0,28 |  |  |  |

Анализ тестирования:

На основе анализа социоматрицы, расчета социометрических индексов можно сделать выводы, о том что:

Потребность в общении развита у всех респондентов одинаково, кроме Шурдуковой и Новиковой. Что касается этих респондентов, чья потребность в общении меньше чем у остальных, можно сказать, что у них плохо развито чувство коллективизма.

Наиболее высокий статус имеют респонденты Гриценко и Шаповалов получившие максимум положительных и минимум отрицательных выборов. Можно предположить, что воспитательную работу с членами коллектива целесообразно опосредованно проводить через этих респондентов, предварительно выяснив, что лежит в основе их авторитета (опрос, наблюдение, беседа, анализ документов и др. методы).

Ярко выражено "изолированные" и "отверженные респонденты", это Кибасов и Шурдукова. Следует провести с ними беседы, выявляющие причину их отстраненности от коллектива. Так же провести определенные мероприятия, для того что бы этих респондентов влить в коллектив.

Анализ социометрии и полученных групповых индексов показывает, что, если в процессе индивидуально - воспитательной работы удастся преодолеть антипатию Комаровой к Шурдуковой, Кибасова к Комаровой и к Безуглой, и Новиковой к Гриценко, то это позволит увеличить количество взаимных положительных выборов и тем самым повысить индекс психологической сплоченности.

Вопрос № 2 деловые отношения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Кто  выбирает | | Кого выбирают | | | | | | | | Потребность в общении | | |
| ФИО | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Кп+ | Кп- | Ист |
| 1 | Комарова Е. | | \* | - | - | - | - | - | - | - | 0 | 7 | -1 |
| 2 | Гриценко С. | | + | \* |  |  |  | - |  |  | 1 | 1 | 0 |
| 3 | Шаповалов А. | | + |  | \* |  | - |  | - |  | 1 | 2 | -0,14 |
| 4 | Кибасов Н. | |  |  |  | \* | - |  |  | + | 1 | 1 | 0 |
| 5 | Бакулова А. | |  |  | - |  | \* |  |  | + | 1 | 1 | 0 |
| 6 | Шурдукова Р. | | + |  |  |  | - | \* |  | + | 2 | 1 | 0,14 |
| 7 | Безуглая А. | |  |  |  |  | - | + | \* |  | 1 | 1 | 0 |
| 8 | Новикова И. | |  |  | - | + |  | + |  | \* | 2 | 1 | 0,14 |
| Социометрический статус | | Кп+ | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 |  |  |  |
| Кп- | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 |  |  |  |
| Ист | 0,43 | -0,14 | -0,28 | 0 | -0,71 | 0 | -0,28 | 0,28 |  |  |  |

Анализ тестирования:

Наибольшей потребностью в деловом общении обладают респонденты Шурдукова и Новикова, которые сделали соответственно 2 положительных выборов. Очевидно, у них хорошо развито чувство коллективизма.

Наиболее высокий деловой статус имеют респонденты Комарова и Новикова, получившие максимум положительных и минимум отрицательных выборов. Они по всем видимости являются лидерами.

Ярко выраженным "отверженным" респондентом является Бакулова, но также и респонденты Гриценко, Шаповалов и Безуглая тоже не получили положительных ответов.

Анализ социометрии показывает, что если в коллективе провести курсы повышений квалификации, тренинги то можно в коллективе образовать намного больше лидеров, чем в данный момент