

Киселева А.С.

**Семинар №1– методы исследования.**

# 1. Раскройте классификацию методов психологических исследований, предложенную Борисом Герасимовичем Ананьевым.

**Классификация методов**

1. Организационные методы:

* сравнительный метод, -сравниваются какие-либо группы испытуемых, например, группа больных сравнивается с группой здоровых,
* лонгитюдный метод, -когда выполняются многократные обследования одних и тех же людей на протяжении длительных промежутков времени, - до десятков лет.
* комплексный метод, когда в одной исследовательской программе участвуют специалисты самых разных областей знания: психологи, педагоги, медики, математики и т.п.

**2. Эмпирические методы.** основанный на опыте. Таким образом, в названии этой группы методов подчёркивается практическая направленность методов.

* Наблюдение,- непосредственное целенаправленное восприятие и регистрация организационных явлений и процессов.
* **Самонаблюдение** - наб­людение человека за внутренним планом своей собственной психической жизни, с последующей фиксацией ее проявлений (т.е. фиксацией переживаний, мыслей, чувств и др.).
* Эксперимент (от лат. experimentum — проба, опыт) — метод познания, при помощи которого в контролируемых и управляемых условиях исследуются явления действительности
* Опрос предполагает получение ответов на задаваемые исследователем вопросы. Особенность этого метода состоит в том, что источником информации выступает словесное сообщение, суждение опрашиваемого. Опрос позволяет получить информацию о ценностных ориентациях, аттитюдах, мнениях и оценках членов организации, мотивах их поведения, организационном климате и т. д.

**3. Методы обработки данных.**

* методы количественного анализа, здесь имеются в виду очень обширная группа методов математической обработки данных и методов статистики в приложении к задачам психологического исследования.
* методы качественного анализа: дифференциация фактического материала по группам, описание типовых и исключительных случаев.

**4. Интерпретационные методы.**

Необходимо чётко осознавать, что сами фактические данные ещё мало что значат. Исследователь получает результаты в процессе интерпретации фактических данных, поэтому именно от той или иной интерпретации очень многое зависит.

* Генетический (фило - и онтогенетический) метод позволяет интерпретировать весь фактический материал в терминах развития, выделяя фазы, стадии развития, а также критические моменты становления психических функций. В результате устанавливаются "вертикальные" связи между уровнями развития.
* Структурный метод устанавливает "горизонтальные" связи между различными элементами психики, при этом применяются обычные методы изучения всевозможных структур, в частности, классификация и типологизация.



2. Методы, используемые в исследовании организационного поведения оформить в виде таблицы.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название метода** | **Суть метода** | **Разновидности данного метода** | **Сильные стороны «+»** | **Недостатки**  **«-»** |
| наблюдения | [описательный](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4) [психологический](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F) исследовательский метод, заключающийся в целенаправленном и организованном [восприятии](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B5) и регистрации [поведения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) изучаемого [объекта](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82). Наблюдение - организованное, целенаправленное, фиксируемое восприятие психических явлений с целью их изучения в определенных условиях. | 1. *Наблюдения, распределённые во времени:*   * лонгитюдные, или «продольные» (проводятся в течение длительного времени, обычно ряда лет и предполагают постоянный контакт исследователя и объекта изучения); * периодические, (проводятся *в* течение определенных, обычно точно заданных промежутков времени); * единичные, или однократные (обычно представлены в виде описания отдельного случая).   2. *В зависимости от ситуации наблюдения* могут быть   * *полевыми* (естественными для жизни наблюдаемого условия), * *лабораторными* (объект наблюдается в искусственных условиях) и * *спровоцированными* в естественных условиях.   3. *В* *зависимости от позиции наблюдателя* по отношению к объекту наблюдение может быть   * открытым и * скрытым (например, через стекло Гезелла), или * наблюдением со стороны и * включенным (исследователь является членом группы, полноправным ее участником). | 1Богатство собираемых сведений(обеспечивает как анализ вербальной информации, так и действий, движения, поступков)  2.сохранена естественность условий деят-ти  3.допустимо использование разнообразных тех средств  4.необязательно получение предварительного согласия испытуемого  5 Оперативность получения информации  6.Относительная дешевизна метода | 1.субъективность (результаты во многом зависят от опыта, научных взглядов, квалификации, пристрастий)  2.невозможно контролировать ситуацию, вмешиваться в ход событий без их искажений  3.вследствие пассивности наблюдателя требуют значительных затрат времени. |
| эксперимент | от лат. — проба, опыт) метод познания, при помощи которого в контролируемых и управляемых условиях исследуются явления действительности | * *Естественный эксперимент* проводится в конкретной ситуации, поэтому полученные результаты и сделанные выводы полностью адекватны для решения практических задач. Основным отрицательным моментом такого эксперимента является недостаток или отсутствие контроля за многими переменными, влияющими на его ход. * *Лабораторный эксперимент* проводится в лабораторных условиях и строится по принципу моделирования организационно-психологических процессов и явлений. Лабораторный эксперимент позволяет установить более точный контроль за многими переменными и создать условия, которые можно считать сходными с естественными. Отрицательный момент лабораторного эксперимента— неестественные, искусственно созданные условия. | 1.обеспечивается высокая точность результатов  2. Возможны повторные исследования в аналогичных условиях  3осуществляеться почти полный контроль за всеми переменными | 1. условия деятельности испытуемых не соответствует реальности  2. исследуемые знают о том, что они являются объектами исследований. |
| тест | Применяя тесты, можно получить относительно точную количественную или качественную характеристику изучаемого явления. От других методов исследования тесты отличаются тем, что предполагают четкую процедуру сбора и обработки первичных данных, а также своеобразие их последующей интерпретации. С помощью тестов можно изучать и сравнивать между собой психологию разных людей, давать дифференцированные и сопоставимые оценки. | * Тест-опросник основан на системе заранее продуманных, тщательно отобранных и проверенных с точки зрения их валидности и надежности вопросов, по ответам на которые можно судить о психологических качествах испытуемых. * Тест-задание предполагает оценку психологии и поведения человека на базе того, что он делает. В тестах этого типа испытуемому предлагается серия специальных заданий, по итогам выполнения которых судят о наличии или отсутствии и степени развития (выраженности, акцентуации) у него изучаемого качества.   Данные типы тестов применимы к людям разного возраста и пола, принадлежащим к различным культурам, имеющим разный уровень образования, любые профессии и жизненный опыт – в этом их положительная сторона. Но вместе с тем имеется и существенный недостаток, состоящий в том, что при использовании тестов испытуемый по собственному желанию может сознательно повлиять на получаемые результаты, особенно если он заранее знает, как устроен тест и каким образом по результатам будут оценивать его психологию и поведение. Кроме того, такие тесты неприменимы в тех случаях, когда изучению подлежат психологические свойства и характеристики, в существовании которых испытуемый не может быть полностью уверен, не осознает или сознательно не хочет признавать их наличие у себя. Такими характеристиками являются, например, многие отрицательные личностные качества и мотивы поведения.   * В этих случаях обычно применяются проективные тесты   В основе их лежит механизм проекции, согласно которому неосознаваемые собственные качества, особенно недостатки, человек склонен приписывать другим людям. Такие тесты предназначены для изучения психологических и поведенческих особенностей людей, вызывающих негативное отношение. Применяя тесты подобного типа, о психологии испытуемого судят на основании того, как он воспринимает и оценивает ситуации, психологию и поведение людей, какие личностные свойства, мотивы положительного или отрицательного характера он им приписывает.  Пользуясь проективным тестом, психолог с его помощью вводит испытуемого в воображаемую, сюжетно неопределенную ситуацию, подлежащую произвольной интерпретации. Такой ситуацией может стать, например, поиск определенного смысла в картинке, где изображены неизвестно какие люди, непонятно чем занятые. Нужно ответить на вопросы, кто эти люди, чем они озабочены, о чем думают и что произойдет дальше. На основании содержательной интерпретации ответов судят о собственной психологии отвечающих.  Тесты проективного типа предъявляют повышенные требования к уровню образованности и интеллектуальной зрелости испытуемых, и в этом состоит основное практическое ограничение их применимости. Кроме того, такие тесты требуют достаточно большой специальной подготовки и высокой профессиональной квалификации самого психолога. |  |  |
| опрос | [психологический](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F) [вербально-коммуникативный метод](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D1%80%D0%B1%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4), заключающийся в осуществлении взаимодействия между интервьюером и опрашиваемыми посредством получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы. Иными словами, опрос представляет собой [общение](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) интервьюера и респондента, в котором главным инструментом выступает заранее сформулированный вопрос. | *разновидности опроса:*   * анкетирование — письменный заочный опрос; Достоинством является возможность получения значительного объема эмпирической информации в короткие сроки. Анкета заполняется самими респондентами. * интервью — устная беседа, очный опрос;   Интервьюирование наиболее часто применяется в двух случаях: при составлении программы организационно-психологического исследования и при отборе кадров. схемы, по которой ведется интервью, различают два вида: *стандартизированное и нестандартизированное.*  Нестандартизированное интервью предполагает возможность варьирования последовательностью, формулировками, числом задаваемых вопросов и отличается от стандартизированного большей гибкостью. В то же время последнее обеспечивает большую сравнимость информации и оперативность при обобщении результатов. Достоинством стандартизированного интервью является возможность привлекать к его проведению лиц без специальной исследовательской подготовки.   * социометрический опрос. измерение социальных отношений. Основное отличие социометрии от других разновидностей опроса состоит в возможности с ее помощью выявить взаимные чувства симпатии и неприязни между членами рабочей группы и на этой основе получить количественную оценку межличностных отношений в ней. *типы социометрических критериев:*   1. Организационные и экстраорганизационные. Организационные критерии имеют целью изучить межличностные отношения в процессе организационной деятельности, экстраорганизационные — отношения при проведении совместного досуга.  2. Прямые и косвенные (проективные).  3. Положительные и отрицательные. Первые предполагают ситуацию выделения членов коллектива, с которыми респондент хотел бы заниматься совместной деятельностью. Вторые ориентированы на обнаружение членов коллектива, с которыми респондент не хочет взаимодействовать.  4. Коммуникативные и содержательные. Первые служат для отражения реально существующих в коллективе взаимоотношений. Вторые отражают осознание членами группы своих взаимоотношений с другими людьми. |  |  |
| изучение результатов деятельности. |  |  |  |  |
| моделирование |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Рекомендуемая литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: «Флинта» МПСИ, 2000. –647 стр.
2. Маклаков А.Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2001. – 592 с.
3. Психология для студентов вузов. / Под общ. Ред. Е.И. Рогова. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: «МарТ», 2005. – 560 с.
4. Психология. Учебник. / Под ред. А.А. Крылова. – М.: ПБОЮЛ М.А. Захаров, 2001. – 584 с.

**Семинар №2. – Поведение индивида и группы**

1. Понятие, причины поведения

*Группа* — это союз двух и более людей, объединившихся вместе, чтобы достичь конкретные цели.

1. Формула поведения и привести пример
2. Ролевое поведение в организации
3. Сущность теории интеракционизма (ролевой теории) Дж. Мида.

***Символический интеракционизм*** *(Дж.Мид)* также как феноменология, исходит из утверждения первичности межличностных взаимодействий. В центре внимания данной перспективы – человек с его субъективным социальным знанием. В основе концепции – оригинальная теория Дж. Мида *о человеческой эволюции*. Ее фундаментальный вопрос: *что отличает человека от животных?* По мнению Дж. Мида, у человека *отсутствует развитая система инстинктов* как основных регуляторов поведения. Вследствие этого человек обрел способность *изобретать и применять символы*. Это стало основой для *сознательного* приспособления к окружающей среде, *сознательного* поведения и *самонаблюдения*. Дж. Мид выделяет *две ступени* социального взаимодействия (интеракционизма): 1) общение при помощи *жестов*; 2) *символически опосредованное* общение. *Общение* посредством *жестов* представляет собой как бы сокращенную, *свернутую схему действия*, когда по отдельному жесту (движению) можно восстановить действие в целом. Это – своеобразный *прообраз* языка. *Символически опосредованное взаимодействие* (в основном при помощи языка): 1) порождает примерно *одинаковые реакции* при общении с любым индивидом; 2) позволяет *ставить себя на место другого*; 3) позволяет *видеть себя* глазами другого человека.

*Возникновение* символического интеракционизма между людьми можно объяснить: 1) *функционально* – необходимостью *координировать* поведение людей, так как у них нет надежных инстинктов; 2) *антропологически – способностью* человека к созданию и использованию символов. Однако значимые символы (прежде всего язык) могут выполнять свою *координирующую* функцию только в том случае, если они становятся *достоянием группы*. Но дело в том, что *на самом деле* партнеры по общению *никогда не говорят* на *совершенно одинаковом* языке. Это часто приводит к ситуации *недопонимания* или ошибочного понимания и таким образом к *нарушению* взаимодействия.

Подобное нарушение можно исправить с помощью *метакоммуникации* – такого общения, в процессе которого партнеры *сравнивают* смысл употребляемых ими понятий и *вырабатывают* общую систему значений.

1. Ролевые конфликты: конфликт личность-роль, конфликт внутри роли, конфликт между ролями.
2. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов.
3. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.

Рекомендуемая литература:

1. Организационное поведение / Под ред. Г.Р. Латфулина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2004. –432 стр.
2. Организационное поведение / Под ред.Д.Я. Райгородской. – Самара: Бахрах-М, 2006. – 752 с.

**Семинар №3 на тему – Восприятие и установки личности.**

1. Особенности восприятия и стереотипы восприятия.
2. Выписать различия в восприятии руководителей и подчиненных.
3. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности.
4. Как влияют ошибки восприятия на организацию поведения сотрудника? Приведите пример.
5. Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП.
6. Влияние установки личности на социально-психологический климат организации.
7. Какие типы препятствий существуют на пути изменения установок личности в организации? Приведите примеры.
8. Страх как один из регуляторов поведения индивида.
9. Страх является универсальным регулятором поведения сотрудников в организации. При каких условиях этот тезис не работает?

**Семинар №4 на тему – Основные мотивационные теории.**

1. Как Вы считаете, какие потребности в соответствии с теорией Маслоу мотивируют учебу студента в Вузе? Приведите примеры.
2. В чем состоит сходство, и в чем заключаются различия содержательных теорий мотиваций, опишите своими словами. (А. Маслоу, Р. Альдерфера, Д. Мак-Клеланда, Ф. Герцберга).

К. Альдерфер несколько переработал иерархию потребностей Маслоу, сократив группы потребности до трех, Экзистенциальные потребности связаны с удовлетворением базовых потребностей. Эта группа совпадает с тем, что Маслоу обозначал как физиологические потребности и потребность в безопасности. Вторая группа потребностей связана с желанием устанавливать и поддерживать значимые межличностные связи. Эти потребности лежат в сфере взаимодействия с другими людьми и аналогичны потребностям в аффилиации и внешнему компоненту потребности в уважении (то есть в уважении со стороны других людей) по классификации Маслоу. В отличие от Маслоу, Альдерфер отрицал иерархическое строение и необходимость их строго последовательного удовлетворения. Так, человек может, например, стремиться к развитию, даже если его экзистенциальные или социальные потребности не удовлетворены. Более того, индивид может одновременно иметь несколько доминирующих потребностей.

Маслоу утверждал, что неудовлетворенная потребность — ведущий мотиватор, восхождение по пирамиде потребностей возможно только после удовлетворения предыдущего уровня

Сходство рассмотренных нами моделей человеческих потребностей

достаточно очевидно, но между ними имеются и существенные различия. А.

Маслоу и К. Альдерфер уделяют основное внимание внутренним потребностям

индивидов, в то время как Ф. Герцберг, определяет и разделяет позволяющие

обеспечить удовлетворение нужд сотрудников условия (содержание труда и

рабочую среду). Популярная интерпретация моделей А. Маслоу и Ф. Герцберга

наводит мысль о том, что в современном обществе большинство работников

удовлетворяли свои потребности более низкого порядка, поэтому они

мотивированы преимущественно потребностями более высокого порядка. К.

Альдерфер высказывает мнение, что неспособность удовлетворить потребности

взаимоотношений или роста инициирует новое обращение индивида к

потребностям существования.

Все три модели указывают, что поощрение сотрудника предполагает

предварительную идентификацию его доминирующих потребностей.

теория x предполагает, что люди в своем большинстве нуждаются в принуждении, строгом и постоянном контроле и стимулирование к добросовестной работе предполагает наказание или страх перед возможным наказанием. В контексте концепции А. Маслоу, те менеджеры, которые следуют теории *X,* убеждены: людьми управляют потребности низших уровней. По мнению МакГрегора, такой подход в открытой или замаскированной форме наиболее распространен среди менеджеров.

Сам же МакГрегор был убежден в большей валидности теории *У* и был пропагандистом идей широкого участия всех членов организации в процессах подготовки и принятия решений, наделения сотрудников большей ответственностью и возможностью рисковать, а также указывал на важность оптимальных групповых отношений как фактора индивидуальной мотивации. Ясность и простота теории Макгрегора вызвала широкое признание и одновременно широкую критику за упрощенный взгляд на проблемуВ развитие классификации Маслоу Д. МакКлелланд вводит понятия потребностей власти, успеха и принадлежности

1. Можно ли построить систему стимулирования работников организации в соответствии с теорий потребностей Герцберга, обоснуйте Ваш ответ.
2. Как может повлиять на поведение личности ее нереализованная потребность в самоуважении?
3. Каким образом менеджер может на практике использовать знания теории справедливости для разработки системы стимулирования?
4. Приведите пример эффективного мотивирования Вас со стороны других людей. Что было использовано (явно или неявно): потребности более низкого уровня или более высокого? Поддерживающие или мотивирующие факторы? Регулирование поведения? Выбор целей?
5. Имеют ли ограничения деньги как стимулирующий фактор при воздействии на работника? Приведите примеры.