

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Влияние личностных качеств на отношения в малых группах

Обучающийся

И.Б. Блинова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. псих. наук И.В. Кулагина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Аннотация

Целью исследования выпускной квалификационной работы являлось выявление влияния личностных качеств на социометрический статус в малых группах, анализ теоретических подходов к пониманию качеств личности и их влияние на групповой статус в коллективе сотрудников МВД России, а также эмпирическое исследование этой взаимосвязи.

Бакалаврская работа на тему «Влияние личностных качеств на отношения в малых группах» состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Основными результатами исследования являются выявления структуры статусных отношений в группах, определение социометрических статусов всех членов групп, выявление особенностей качеств их личности, на основании чего установлены типологии социометрических статусов, даны индивидуальные психологические характеристики качеств личности выделенных типов.

Вместе с тем, проведенное исследования определило дальнейшие исследования феномена малых групп в направлении проблемы выявления групповой динамики и развития группы до состояния коллектива. Так же выявлен факт сложности определения в группе системы ценностей, надежных методов прогнозирования поведения личности в группе, то есть всего того, что лежит в основе анализа группы как совокупного субъекта совместной деятельности с присущими ему специфическими атрибутами.

Практическая значимость работы представляет ценность в качестве основы для разработки программ как индивидуального психологического консультирования по вопросам взаимодействия личности в группе, так и групповых тренинговых занятий, направленных на сплочение коллектива.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Анализ теоретических представлений о качествах личности и отношениях в малых группах.....	7
1.1 Качества личности как предмет теоретического осмысления в отечественной и зарубежной психологии.....	7
1.2 Теоретические представления научной психологии об отношениях в малых группах.....	11
1.3 Качества личности и их влияние на групповой статус в коллективе сотрудников МВД России.....	20
Глава 2 Эмпирическое изучение личностных качеств и их взаимосвязи с внутригрупповыми отношениями.....	25
2.1 Методы и процедура исследования, характеристики исследуемой группы.....	25
2.2 Результаты исследования структуры статусных отношений в малых группах.....	29
2.3 Результаты исследования личностных качеств.....	45
2.4 Сравнение результатов исследования социальных статусов и черт личности у курсантов.....	49
Заключение.....	56
Список используемой литературы.....	59

Введение

Стремительные социальные преобразования, возникающие в современном социально-историческом контексте, заставляют личность претерпевать трансформацию сложившихся отношений в малых группах, особенно в профессиональных коллективах, определяющих внутреннюю согласованность, вариабельность и стабильность функционирования личности в профессии. Согласованность личностных качеств и отношений в коллективе гарантируют гармоничность развития профессионального самосознания личности, что на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений исследований в современной психологической науке.

Проблема взаимоотношения личности и общества как среды ее формирования волновала умы многих исследователей как отечественных (Г.М. Андреева, Я.Л. Коломинский, Е.С. Кузьмин, Л.И. Уманский, М.Г. Ярошевский и др.), так и зарубежных (Ч. Барнард, Н. Грипплет, К. Левин, Ф. Олпорт, Р. Уайт, М. Шериф и других) ученых. На сегодняшний день исследования малых групп разделились на множество направлений, что является свидетельством неослабевающего интереса к этой теме. Процессы социального взаимодействия сопровождаются возникновением особых социально-психологических явлений, различных состояний, свойств и образований, в которых отражаются индивидуальность и психологические особенности личностных качеств. В.Д. Шадриков дает определение: «Личностные качества – это закрепленная форма поведения, за которой стоит личностный мотив». А.В. Петровский отмечает, что человек, вышедший благодаря труду из животного мира и развивающийся в обществе, вступающий в общение с другими людьми с помощью языка, становится личностью – субъектом познания и активного преобразования действительности. В психологической науке категория «личность» относится к числу базовых понятий, и отечественные и зарубежные ученые разрабатывали теорию личности в разных аспектах ее проявления. У. Джеймс представил структуру личности как совокупность физических, социальных и духовных компонентов,

при описании которых были использованы термины «Self», «познаваемое» или «эмпирическое Я». А. Адлер главным фактором развития личности определяет стремление к превосходству. К. Хорни, представитель эго-психологии, вводит понятие «реальное собственное Я» – образ, формирующийся при столкновении индивида с окружающей средой. Л.С. Выготский, изучая конфликты, возникающие между отдельными слоями личности, одним из первых описал составляющую личности – Я. А.Н. Леонтьев описывает самосознание через смысл Я и определяет его как процесс осознания личностью себя, своих потребностей, мотивов, качеств.

Одним из важнейших образов Я в структуре личности является образ «Я – профессионал». Противоречия между образами «Я – реальный профессионал» и «Я – идеальный профессионал» могут послужить как движущей силой развития личности, так и источником дезадаптации. Поэтому огромное значение приобретает выявление и развитие качеств личности и их взаимосвязь с отношениями в малых группах, что является проблематикой нашего исследования, в котором мы предполагаем выявить особенности взаимосвязи личностных черт с отношениями в малых группах на примере групп курсантов высшего учебного учреждения системы МВД России.

Цель исследования: выявить влияние личностных качеств на социометрический статус в группе.

Объект исследования: социометрический статус курсантов.

Предмет исследования: социометрический статус курсантов в связи с особенностями их личностных черт.

Гипотеза исследования: мы полагаем, что социометрический статус связан с особенностями личностных черт, которые проявляются в общительности, доминантности и активности.

Задачи исследования:

- провести анализ теоретической литературы по исследуемой проблематике;
- эмпирическим путем выявить социометрический статус курсантов в учебных группах;

- изучить особенности личностных черт курсантов;
- построить профили личности курсантов с разным социометрическим статусом.

Методы исследования и анализа данных:

- социометрический тест Я. Морено;
- методика анализа ценностно-ориентационного единства в коллективе М.И. Марьина;
- профессиональный психологический опросник П. Петрова.

В исследовании применялись методы математической статистики: коэффициент линейной корреляции Пирсона, метод $k - \bar{x}$ – средних, иерархический метод кластерного анализа по методу связи Уорда, t-критерий Стьюдента, критерий U–Манна-Уитни.

Эмпирическая база исследования: Новороссийский филиал Краснодарского университета МВД России.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования: уточнено понятие социометрического статуса, выявлена его взаимосвязь с личностными качествами, что может послужить основой для дальнейших исследований как в области качеств личности, так и в области межгрупповых отношений.

Практическая значимость: подобранные методики могут быть использованы в деятельности психологической службы системы МВД России в качестве диагностического инструментария при индивидуальном консультировании или исследовании социально-психологического климата в учебных и служебных коллективах, а также при разработке коррекционно-развивающих и профилактических мероприятий по улучшению межличностных отношений для создания благоприятных условий формирования и развития личности сотрудников правоохранительных органов.

Структура работы: работа состоит введения, двух глав (теоретического и эмпирического исследования), заключения, списка используемой литературы (55 источников).

Глава 1 Анализ теоретических представлений о качествах личности и отношениях в малых группах

1.1 Качества личности как предмет теоретического осмысления в отечественной и зарубежной психологии

Прежде чем определить качества личности, рассмотрим само понятие «личность». Изучение личности – центральная проблема психологических исследований, занимающая умы ученых не только в области психологии, но и в философии, социологии, педагогики, истории в силу того, что данная категория является предметом общественно-исторического познания. Само определение термина «личность» в научной психологии является предметом споров не одно десятилетие [44]. Рассмотрим основные теоретические подходы к изучению личности в отечественной и зарубежной психологии.

Впервые проблема изучения личности в контексте культурно-исторической концепции была поставлена Л.С. Выготским, который предложил рассматривать личность как целостное явление, а не отдельные функции, психические процессы или явления. При этом автор наделял человека высшими психическими функциями, отличающими его от животного, у которого высшие психические функции отсутствуют [9].

Как психологическое образование особого типа, порождаемое жизнью человека в обществе, представлял личность А.Н. Леонтьев в своей работе «Деятельность. Сознание. Личность». А.Н. Леонтьев разделял понятия «личность» и «индивид», где последнее выражается как биологический вид, имеющий особенности, позволяющие отделить его от представителей других видов. В течение жизнедеятельности индивидуальные свойства человека могут изменяться, но личностными от этого они не становятся. «Личность, как и индивид, есть продукт интеграции процессов, осуществляющие жизненные отношения субъекта» [24, с. 72].

Опираясь на теорию А.Н. Леонтьева, А.Н. Петровский определил

личность как «системное социальное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее уровень и качество представленности общественных отношений в индивиде» [33, с 24].

Таким образом, понятия «личность» и «индивидуальность» опять не тождественны. Личность – это «сверхчувственное» качество индивида, приобретаемое в процессе социализации. Выходит, что свойства человека как личности раскрываются только через отношения «индивид-общество» как социальное качество индивида. Включенность индивида в те или иные группы общественных отношений наделяет его особенностями социального бытия, общения, содержания характерологических черт его деятельности и так далее.

В.М. Бехтерев в своих исследованиях определил личность как «объединяющее» и «направляющее» начало, то есть именно личность, в представлениях В.М. Бехтерева, объединяет все психические процессы в одно целое и руководит мыслями, действиями, поступками, ведущими к определенной цели [6].

С.Л. Рубинштейн определял зависимость протекания внутриличностных психических процессов от самой личности, включенной в деятельность. Так, проявление индивидуального отражается в самом содержании воспринимаемого, что ярко проявляется в избирательности процессов восприятия, памяти, внимания. Следовательно, общее развитие личности определяет степень развития психических процессов [38].

А.Г. Ковалев рассматривал личность как «сложное многогранное явления общественной жизни, звено в системе общественных отношений. Личность является продуктом общественно-исторического развития, с одной стороны, и деятель общественного развития - с другой» [18, с 56].

Проблема соотношения биологического и социального в человеке являлась центральной в исследованиях А.Г. Асмолова, именно из этой проблематики ученый рассматривал понятие личности [4].

На основании рассмотренных нами подходов к определению личности

можно заключить, что в отечественной психологии личность понимается как особое качество индивида, раскрываемое в процессе общественных отношений.

В зарубежной психологии категория «личность» рассматривалась во многих подходах.

В своей психоаналитической теории З. Фрейд рассматривал личность «как замкнутую в себе биологическую индивидуальность живущая в обществе и испытывающая его влияния, но противостоящая ему» [43, с 213]. Фрейд сводил всю жизнедеятельность человека к единому смыслу – удовлетворение изначальных биологических влечений: сексуальное влечение и влечение к смерти, эти влечения находятся в таких областях психики как «Ид» или «Оно». Внешние социальные факторы, такие как мораль, запреты приводят личность к состоянию внутриличностного конфликта и неврозам. Область психики, именуемая как «Эго» или «Я», находит компромисс в ситуации противоречий с окружающим миром, таким образом происходит разрядка скопившихся неудовольствий, срабатывает защитный механизм. Третья область психики «Супер-Эго» или «Сверх-Я», выступает в качестве механизма сдерживания своих желаний, не вписывающиеся в общественные установки.

Ученик З. Фрейда Э. Эриксон рассматривал «Эго» как ведущую силу личности, а ее развитие представлял в виде формирования трехуровневой структуры идентичности – соматической, личностной и социальной [49].

К. Роджерс представлял личность как совокупность «организма» и «Я», а смысл жизни видел в самоактуализации [52].

Вслед за ним А. Маслоу рассматривал стремление человека к самоактуализации как высшую цель человеческой жизни, для чего личность восходит от низших, физиологических, к высшим – безопасности и любви [51].

Г. Олпорт утверждал, что личность – это не только набор биологического и социального, но и когнитивный стиль и духовный поиск.

Индивидуальность же ученым представлялась в виде характерных черт личности, которые можно было наблюдать в поведении [28, 51].

Рассмотрев основные подходы к пониманию личности зарубежных учёных, мы можем заключить, что всего в содержание понятия «личность» включают устойчивые свойства человека, которые определяют значимые в отношении других людей поступки.

Качеств личности многие ученые отводят ведущую роль в определении жизнедеятельности человека.

Так В.Д. Шадриков определяет: «личностные качества – это закреплённая форма поведения, за которой стоит личностный мотив» [47, с. 118].

Исходя из выше сказанного, мы можем заключить, что качества личности регулируют поведением человека в разных отраслях жизнедеятельности, в том числе – профессиональной. Лидерские качества личности, к примеру, в совокупности принадлежат такому понятию как деловые качества личности.

Кроме того, в психологии выделяют качества личности, группируя их по степени влияния на жизнь индивида: социально-психологические, профессиональные, нравственные. В контексте определенных исследований вышеперечисленные виды могут быть раздроблены на более специфические. Например, исследуя область мотивационной сферы жизнедеятельности, употребляется такое качество личности как воля, при рассмотрении поведения в социальных контактах фокус внимания сдвигается на качество личности, называемое вербальным [1, 5, 39].

В контексте же нашего исследования мы понимаем под качествами личности набор особенностей человека, который формируется под воздействием наследственных или приобретённых факторов и определяет положение человека в социуме, особенности его поведения, успешность деятельности, отношения с окружающими, предрасположенность к конкретной деятельности.

Основываясь на специфике нашей выборки, которую составили курсанты вуза МВД России, мы сосредоточимся на профессиональных качествах личности, то есть тех характеристиках личности, которые приобретают особое значение при выполнении профессиональных обязанностей.

1.2 Теоретические представления научной психологии об отношениях в малых группах

Определение понятия «малая группа» в научной психологии претерпело множество интерпретаций, различающихся по смыслу и даже противоречивых друг другу. Акцент на тех или иных сторонах группового взаимодействия, зачастую определяемые только эмпирическим путем, послужили причиной таких теоретических разногласий в определении понятия.

На наш взгляд, наиболее полно исследуемое нами понятие раскрыл М. Шоу, классифицировав их по шести категориям в зависимости от особенностей жизни группы:

- с точки зрения восприятия членами группы отдельных партнеров и группы в целом;
- с точки зрения мотивации членов группы;
- с точки зрения групповых целей;
- с точки зрения организационных (структурных) характеристик группы;
- с точки зрения взаимозависимости;
- С точки зрения взаимодействия членов группы.

Сам М. Шоу дает определение группы как «двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица» [55, с. 26]. Кроме того, ученый выделяет ряд характеристик группы, таких как обязательное

наличие общей цели существования, определенная продолжительность и наличие групповой структуры. Но самое главное, на наш взгляд, это осознанность каждого, входящего в группу индивида, своего места в группе, когда, говоря о себе или группе, употребляется местоимение «мы».

Что касается потребности во взаимодействии каждого члена группы, то наиболее полно, на наш взгляд, это понятие раскрыто в теории П.П. Сорокина: «Совокупность индивидов, находящихся в психическом взаимодействии, составляет социальную группу, и это взаимодействие сводится к обмену различными представлениями, чувствами, хотениями, психическими переживаниями» [15, с. 24]. Влияние индивида и группы друг на друга имеет разную степень интенсивности, которая зависит от активности члена группы, его жизненного опыта, психологических особенностей, все это объединено П.П. Сорокиным в понятие «экстенсивность интеракции». Весь социальный порядок автор считает системой непрерывных интеракций, при этом выделяет формы интеракции: солидарную интеракцию, когда стремления индивида и группы совпадают; антагонистическую интеракцию, когда взаимодействие носит конфликтный характер; и смешанную интеракцию – когда стремления, усилия индивида и группы совпадают частично и конфликтный характер взаимоотношений не исключен. Кроме того, П.П. Сорокин разделяет интеракцию по типу организации взаимодействия: если отношения индивида и группы структурированы по определенной системе ценностей, прав, обязанностей, функционированию – это организованное взаимодействие. Если отношения ценности индивида и группы имеют противоречия, либо проявляются безвольно, бесправно, беспринципно, социальные позиции становятся неопределенными – это неорганизованное взаимодействие. Исходя из этих позиций, П.П. Сорокин выделяет следующие типы социального взаимодействия: организационно – антагонистическая система интеракций, основанная на принуждении; организационно-солидарная система интеракций, основанная на добровольном членстве, организационно-

смешанная система интеракций, основанная как на принуждении, так и на добровольном взаимодействии [15].

В отечественной психологии наиболее близко, на наш взгляд, к пониманию явления «малая группа» подошла Г.М. Андреева. «Малая группа – это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов» [3, с. 18]. В отличие от представлений М. Шоу, где малая группа представлена несколько изолированной системой, подчиняющейся только ей присущим законам, определение Г.М. Андреевой представляет нам малую группу как элементарное звено в структуре социальных отношений, функционирующую в системе общественного разделения труда, то есть целостная микросистема социальных и психологических отношений.

Итак, малая группа, на наш взгляд, это целостная микросистема социальных и психологических отношений, характеризующаяся как «совокупный субъект».

Мнения о количестве членов в малой группе, как и мнения о ее определении, различны. Ряд ученых готов признать группой и два человека, это мнение критикуется другими учеными, характеризующими диadu отношений несколько «усеченным» внутригрупповым взаимодействием.

Мы солидарны во мнении с теми учеными, которые рассматривают величину малой группы с точки зрения целесообразности ее функционирования в соответствии с требованиями реализации ее основной общественной функции [20, 21, 34].

Малая группа, достигшая высокого уровня социально-психологического развития ее характеристик, многими учеными признается как коллектив. То есть, всякий коллектив является группой, но не всякая группа признается коллективом. Четкой градации форм жизнедеятельности группы и развития ее черт в сторону коллектива в теоретическом осмыслении не представлено, ученые не пришли к единому мнению в понимании сущности группового процесса, что отражается на эмпирических

исследованиях, сводя их лишь к представлениям об уровне структуры развития коллектива – от низкого до высокого.

Что касается классификации малых групп, то здесь общепринято выделять:

- лабораторные и естественные группы, то есть группы, укомплектованные случайным образом с целью какого-либо исследования и прекращающие свое существование по окончанию эксперимента и группы, функционирующие в реальном жизненном пространстве, имеющие общую цель, динамику становления и развития, долговременны по своему существованию;
- организованные и спонтанные – обе группы относятся к естественным, при этом первая группа задана нуждами какой-либо организации, вторая же является результатом взаимодействия лиц с одинаковыми психологическими и эмоциональными предпочтениями;
- открытые и закрытые группы – исходя из той степени влияния, которую оказывает на группу социум. Следует отметить, что практически все группы на сегодняшний день являются в определенной степени открытыми, то есть влияние на группу социума неоспоримо, тем не менее существуют и действительно закрытые, изолированные от общества группы, объединенные какой-либо идеей (к примеру – религиозные), полностью отказавшиеся от контактов с окружающим миром;
- референтные группы и группы членства, исходя из степени значимости группы для индивида. В случае расхождения индивидуальных ценностей субъекта в группе от общегрупповых, пребывание в группе рассматривается субъектом как просто место вынужденного пребывания, в обратном случае, когда установки группы совпадают с индивидуальными, группа становится для субъекта референтной, при чем его фактическое членство в этой группе не обязательно [46].

Стоит отметить, что изначально считалось обязательным нахождение

индивида за пределами референтной группы, такого мнения придерживался, например, Г. Хаймен. Однако, дальнейшие эмпирические исследования доказали, что эти группы зачастую совпадают. Г. Келли выделял ряд функций референтных групп, которые могут осуществляться как одной группой, так и несколькими, такие как сравнительная (ценности группы выступают образцом для индивида) и нормативная (отражающая меру соответствия индивида группе) [54].

Теперь рассмотрим историю развития представлений о малой группе у зарубежных ученых. Первое упоминание о исследуемом нами феномене датируется 1897 годом, когда был опубликован научный трактат «Какие изменения происходят во всяком отдельном действии индивидуума, когда присутствуют другие люди?» Н. Триплета, в котором ученый описывает свои эмпирические исследования по эффективности индивидуального действия в одиночку и в группе [53].

В дальнейшем Ф. Олпорт, основываясь на предыдущем исследовании, эмпирическим путем выявил отсутствие адекватных методов исследования групповых процессов, в связи с чем отказался рассматривать общность людей как группу, признавая реально существующим лишь индивида [50].

В 30-х-40-х годах прошлого века М. Шериф продолжил исследования малых групп в лабораторных условиях, в то время как Т. Ньюком сосредоточил свое внимание на исследованиях в условиях их естественных организаций (в профессиональной деятельности) [55].

Р. Уайт сформулировал теорию руководства группой, на основе своих исследований малых групп в их естественных условиях – городских трущобах. В то же время Ч. Бернارد предпринимает попытки дать более глубокое понимание внутригрупповых процессов – их двухмерности [54].

Крупнейшее исследование малой группы в тот период принадлежит К. Левину, который изучая групповую атмосферу и поведение, ввел термин «групповая динамика». Анализируя результаты эмпирической работы с группами в их естественных условиях (что особо подчеркивал ученый), он

выделил еще ряд феноменов группового процесса - это внутригрупповая власть и конфликт [16, 27]. Кроме того, К. Левин дал первое определение понятия «динамическое целое, обладающее свойствами, отличными от свойств составляющих его частей или суммы последних», то есть, по его мнению, все члены группы должны быть взаимосвязаны [55].

Психоаналитическая теория З. Фрейда описывает механизмы мотивации и защиты личности и впервые обратил внимание на исследования поведения человека во взаимодействии с группой, что легло в основу зарождения групповой психотерапии и теории групповой динамики [43].

Р. Кеттел уделял особое внимание статистическим процедурам, лежащим, по его мнению, в основе теоретического осмысления [55].

Д. Хоманс, Г. Келли и др. ученые в основу своих исследований положили теорию подкрепления, согласно которой в основе поведения личности в группе лежат две функции: вознаграждения и наказания [54].

Все описанные выше работы отражают огромный интерес к исследованию малых групп в зарубежной научной психологии и в последующие десятилетия эта проблематика активно изучалась в эмпирическом ключе. С другой стороны, эти исследования критиковались за отсутствие надежного теоретического осмысления и малой экологической валидности проведенных исследований [29]. Кроме того, ряд критиков обращали внимание на ограниченные возможности практического применения полученных результатов исследования. Все это привело к некоторому спаду энтузиазма исследований малых групп, акцент сместился на личность и ее взаимодействия в группе и преобладание лабораторных экспериментов.

В настоящее время в зарубежной науке наблюдается тенденция к интеграции различных подходов к исследованию малых групп. Теоретики и практики сфокусировали свое внимание на разработке локальных теоретических конструкций, призванных объяснить тот или иной групповой феномен, не относящийся ко многим группам, а эмпирически исследованный

и теоретически осмысленный на одной какой-либо узкой выборке. [15].

Отечественная психология рассматривает теорию малых групп в основном в четырех направлениях:

– деятельностный подход. Здесь в первую очередь следует отметить стратометрическую концепцию А.В. Петровского как наиболее разработанный анализ поведения личности в группе. Кроме того, особое внимание следует обратить на программно-ролевой подход М.Г. Ярошевского и модель социально-перцептивных процессов Г.М. Андреевой. Рассматриваемый подход ввел в научную психологию такие феномены как «лидерство», «эффективность совместной деятельности», «групповая интеграция», «межгрупповые отношения» [3, 33];

– социометрическое направление. Здесь стоит отметить Я.Л. Коломинского как учёного, внесшего большой вклад в конструирование социометрических процедур, включенных в содержательный теоретический контекст, что не имеет аналогов в зарубежной психологии, которая считает метод социометрического исследования необоснованным теоретическими представлениями [20];

– параметрическая концепция. Родоначальником этой концепции является Л.И. Уманский, утверждавший, что поэтапное развитие малых групп напрямую связано с социально-психологическими параметрами, таким образом, внесен особый вклад в понимание образования малых групп, их эмоциональной характеристики и динамических процессах [21];

– организационно-управленческий подход. Наиболее ярким представителем данного подхода является Е.С. Кузьмин, рассматривающий социальную организацию и управленческую деятельность с точки зрения расширения задач психологического сопровождения малых групп, состоящих из трудовых коллективов промышленных производств [23].

Подводя итог анализа теоретического и эмпирического осмысления

феномена малых групп, мы приходим к выводу о недостаточной разработанности проблемы групповой динамики и развития группы до состояния коллектива. Также обращает на себя внимание факт сложности выявления в группе сплоченности, системы ценностей, надежных методов прогнозирования поведения личности в группе, то есть все то, что лежит в основе анализа группы как совокупного субъекта совместной деятельности с присущими ему специфическими атрибутами.

В рамках нашего исследования полагаем важным остановиться отдельно на характеристиках социометрического измерения малых групп, которое в первую очередь исследует статусность личности в группе, то есть субординированность позиций индивидов в системе внутригрупповых межличностных предпочтений, и репрезентируется как в классическом варианте социометрической структуры группы, так и в аутосоциометрической ее модификации. Таким образом, выявляется неформальная статусная система группы. На сегодняшний день в научной психологии принято считать, что для группы предпочтительнее высокий статус ее членов, отражающий полное согласие с групповыми ценностями и нормами [42]. В то же время, член группы, имеющий высокий социометрический статус, то есть являющийся неформальным лидером группы, может санкционированно отклоняться от групповых норм с целью достижения группового прогресса, такой феномен в научной литературе получил определение «идиосинкразического кредита».

Продуктивность группового процесса напрямую зависит от взаимоотношений членов группы, имеющих разный социальный статус, в большей мере это касается субъектов группы, имеющих низкий и высокий статус, а именно ожиданий, предъявляемых низкостатусными членами группы высокостатусным. Дело в том, что члены группы, имеющие высокий социометрический статус, как правило, не оправдывают ожиданий низкостатусных членов группы, так как лидеры считают, что группа тем быстрее и легче достигнет своих целей, чем более свободно они смогут

распоряжаться ресурсами группы, а также потакание ожиданиям низкостатусного члена группы для лидера группы может означать угрозу статусности.

Сплоченность коллектива не предполагает описанных выше событий, так как они не препятствуют достижению групповой цели и не представляют угрозы статусности, являясь позитивным условием единения группы. Таким образом, в данном случае мы имеем дело со своего рода двухмерным анализом поведения высокостатусных членов группы, соотносимого с некоторым нормативным пластом групповой жизни, репрезентированным в соответствующих ожиданиях их низкостатусных партнеров.

Многие исследователи малых групп обращают внимание на тот факт, что высокостатусный субъект часто воспринимается другими членами группы в качестве своеобразного ее коммуникативного центра, ему же нередко приписывается окружающими большая личностная привлекательность, нежели лицу, обладающему малой степенью социальной власти. Таким образом, измерения социальной власти в той или иной мере могут совпадать с коммуникативными социометрическими измерениями групповой структуры [2, 15, 17].

Субординированность позиций членов группы в зависимости от их ценностных потенциалов отражено в лидерстве – «процесс межличностного влияния, обусловленный реализацией ценностей, присущих членам группы, и направленный на достижение стоящих перед группой целей», а лидера – «член группы, обладающий наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе». Наиболее ярко лидерство проявляется в структурах взаимосвязанных и взаимовлияющих измерениях - инструментального и эмоционального [22]. Так, субъекту, занимающему лидерскую позицию в группе, присущ высокий неформальный статус, вместе с тем личность с высокими позитивными социометрическими показателями имеет большие

шансы выйти в лидеры, и в то же время лидерство есть проявление психологического влияния, неформальной власти и так далее. Таким образом, каждое отдельное измерение групповой структуры («отдельная структура», по выражению М. Шоу) выступает некоторым детерминирующим фактором развития других измерений («отдельных структур») и, в конечном счете, – структуры группы в целом [45].

Подводя итог вышесказанному, мы можем заключить, что малые группы обладают индивидуальной структурой, в основе которой лежат внутригрупповые связи ее членов, которые в свою очередь обладают тем или иным статусом в зависимости от выстраиваемых взаимоотношений в группе, что является залогом успешного группового функционирования.

1.3 Качества личности и их влияние на групповой статус в коллективе сотрудников МВД России

Исследования лидерских качеств Р. Стогдилла и Р. Манна позволили сделать вывод о том, что личность, выделяемая группой как высокостатусная, должна обладать высокими интеллектуальными способностями, уверенностью в себе, четкими профессиональными знаниями и умениями, активностью, инициативностью их проявлений, выраженными качествами господства над другими, то есть доминантностью [45].

У. Беннис выделил несколько другие качества личности успешного лидера группы, такие как: умение представить в привлекательном виде цель деятельности, способность формулировать значимые цели, способность к рефлексии, способность вызывать доверие [45].

Таким образом, можно предполагать, что качеств личности оказывают значительное влияние на формирование того или иного коллективного статуса. К тем же выводам пришли и отечественные психологи, чьи работы посвящены исследованию социально значимых качеств личности руководителей (Е.Н. Башук, А.В. Орлов, А.Ш. Широкова и другие) [5, 13, 41].

Формирование и развитие личности в целом происходит за счет функционирования ряда механизмов, одним из которых является принятие и освоение социальных ролей.

Специфика нашей выборки – сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации. Помимо социальных позиций и ролей сотрудника МВД как обычного гражданина (отец, мать, друг, пассажир, и так далее), его профессиональная деятельность задает ему определенную нормативную систему действий в русле прав и обязанностей, оговоренных нормативно-правовыми актами в сфере органов внутренних дел, которые содержат конкретные требования к профессиональным качествам сотрудников, при этом, не стоит забывать о четкой субординации, которую сотрудники обязаны соблюдать по отношению к руководству, служебную дисциплину и уставные отношения, что кардинальным образом отличает представителей правоохранительных органов от представителей других, гражданских специальностей [11].

Следует отметить, что на успешность профессиональной деятельности оказывают влияние не столько врожденные задатки, а качества личности, обусловленные тем социумом, в котором развивается личность. В первую очередь это патриотические чувства, уровень и структура правосознания, моральные качества [8].

Все эти качества под воздействием процесса трудовой деятельности и при наличии положительной профессиональной мотивации формируют в своей совокупности такое понятие как профессиональная пригодность, то есть степень эффективности личности в профессии.

Процессы социального взаимодействия сопровождаются возникновением особых социально-психологических явлений, различных состояний, свойств и образований, в которых отражаются индивидуальность и психологические особенности личности сотрудников [14, 36].

В итоге образуются малые группы, которые могут быть формальными, то есть созданные на основании какого-либо нормативного документа,

регламентирующего деятельность этой группы, и неформальные – организующиеся внутри формальных групп на основании взаимных симпатий, интересов, взглядов.

Служебный коллектив – группа сотрудников органов внутренних дел, объединенных общими целями и задачами, достигшая в процессе совместной деятельности определенного (высокого) уровня развития [12, с. 9].

Формирование служебного коллектива – одна из приоритетных задач, стоящих перед психологической службой системы МВД. Такой коллектив отличается рядом свойств, обеспечивающих высокую степень профессиональной пригодности ее членов. Эти коллективы отличаются высоким уровнем сплоченности, четким определением своих целей и профессиональных позиций (как, впрочем, и социальных), высокая взаимная референтность членов коллектива, принятие ответственности не только за свою, но и за групповую деятельность [19].

В неформальной структуре коллектива МВД России почти всегда можно выявить лидера (лидеров) и ведомых. Лидером, как правило, является тот сотрудник, который пользуется в коллективе авторитетом, основанным на особенностях его личности, как мы уже отмечали выше. Но в служебном коллективе лидер должен четко понимать специфику служебной деятельности и возникающие на этой почве трудности у личного состава, уметь помочь и ободрить каждого, твердости и инициативе, общительном характере, умении радоваться успехам коллег. Не являются исключением тенденции выбора в полицейской среде лидеров по физическим характеристикам (рост, физическая сила, наличие специальных моторных навыков) [7, 10].

Определяющими качествами личности при становлении лидера являются энтузиазм, общительность, уверенность в себе, профессиональные знания, чувство справедливости, заинтересованность в действиях своей группы, а также стремление к лидерству и доминированию в чем-либо (интеллектуальное, моральное, эмоциональное, физическое и тому подобное)

над остальными. В то же время лидер должен быть хотя и лучшим, но «своим» человеком. Если же его уровень значительно отличается от уровня окружающих, сотрудник воспринимается как исключительная личность. В этом случае его либо отвергнут, либо будут уважать, обращаться за советами, но считать не таким, как все, следовательно, неформальным лидером он быть не может [10, 35].

В психологической науке и практике существуют различные подходы к оценке психологической совместимости людей. В одних случаях совместимость имеет место при сходстве, в других – при различии индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников взаимодействующих (структурный подход). Причем, чаще у совместимых сотрудников наблюдается сходство уровня развития психологических свойств, обусловленных влиянием социализации личности, и различие в выражении базальных, генетически детерминированных свойств [30, 31, 37].

В малых группах отмечается тенденция к уравниванию представителей различных психологических типов личности. Например, в дружеских парах обнаружено сходство по выраженности эмоциональной «стабильности-нейротизму» и различие по уровню показателя «силы-слабости» нервной системы. В совместной сенсомоторной деятельности с дифференциацией ролей партнеров наиболее успешно сотрудничают пары «подвижный» лидер – «инертный» ведомый [12].

Огромное значение при оценке влияния группового мнения имеет конформность сотрудника, которая выражается в произвольном стремлении индивидуума согласовать свою точку зрения с коллективом [31, 37].

Таким образом, успешность функционирования подразделения полиции во многом определяется успешностью социального взаимодействия и групповой деятельности, сплочённостью служебного коллектива. Контроль социально-психологического потенциала служебного коллектива является существенным резервом в обеспечении надёжной работы сотрудников

органов внутренних дел [48].

Рассмотрев исследования лидерских качеств Р. Стогдилла, Р. Манна и У. Бенниса, мы сформулировали нашу гипотезу о том, что уровень социометрического статуса зависит от степени выраженности определенных личностных качеств, а именно от общительности, доминантности, доброжелательности.

Сплочение сотрудников полиции - это одна из приоритетных задач, стоящих перед психологической службой системы МВД, оно является процессом систематического целенаправленного воздействия на членов коллектива с целью достижения единства между членами группы во всех проявлениях, обуславливающим социально-психологические условия эффективного сотрудничества, высокий уровень исполнения служебных обязанностей, что, в свою очередь, положительно влияет на результаты службы в целом.

Глава 2 Эмпирическое изучение личностных качеств и их взаимосвязи с внутригрупповыми отношениями

2.1 Методы и процедура исследования, характеристики исследуемой группы

Объектом нашего исследования стал социометрический статус курсантов 2-4 курсов Новороссийского филиала Краснодарского университета МВД России, обучающихся по программам высшего профессионального образования по специальностям 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности (узкая специализация «Предварительное следствие в органах внутренних дел»); 40.05.02 Правоохранительная деятельность (узкая специализация «Деятельность оперуполномоченного уголовного розыска»); 40.02.02 Правоохранительная деятельность (узкая специализация «Деятельность участкового уполномоченного полиции»).

Цель нашего исследования заключается в выявлении влияния личностных качеств на социометрический статус в группе.

Гипотеза исследования: мы полагаем, что уровень социометрического статуса зависит от степени выраженности личностных качеств, а именно общительности, доминантности, доброжелательности.

Задачи исследования:

- эмпирическим путем выявить социометрический статус курсантов в учебных группах;
- изучить особенности личностных черт курсантов;
- провести анализ взаимосвязи социометрического статуса курсантов с особенностями их личностных качеств.

Методы исследования и анализа данных:

- социометрический тест Я. Морено. Обследование заключалось в

проведении опроса всех членов группы, перед которыми ставилась задача выбрать тех лиц из коллектива, с кем бы респондент отправился на опасное для жизни, ответственное задание, а с кем бы не отправился. Таким образом, возможно оценить межличностные отношения по их направленности и интенсивности, выявить конфликтные пары, установить неформальных лидеров группы и изолированных лиц, выявить неформальную структуру группы. Кроме того, возможно высчитать индивидуальный результат каждого члена группы, а именно его потребность во взаимодействии в коллективе, которая отражает стремление индивида вступать во взаимодействия с другими членами коллектива на основе личностных симпатий, и социометрический статус, отражающий меру влияния индивида в группе и определяемый стремлением во взаимодействии, которое исходит от других лиц по отношению к данному члену коллектива. Нами проведен непараметрический вариант социометрии, то есть количество выборов респондента не ограничено, что позволяет оценить отношение ко всем членам группы [25; 26, с.5].

– методика анализа ценностно-ориентационного единства в коллективе М.И. Марьина позволяет оценить уровень развития коллектива путем определения степени совпадения мнений каждого индивида о том, каким, по его мнению, должен быть идеальный член коллектива. Кроме того, методика позволяет выявить коллективные ценности. Каждому члену коллектива предъявляется список из 15 психологических качеств: осмотрительность, добросовестность, искренность, принципиальность, справедливость, энергичность, исполнительность, инициативность, разговорчивость, самостоятельность, трудолюбие, откровенность, уравновешенность, добродушность, практичность. Качества различаются по основаниям «деловитость и энергичность», «этичность», «пассивность – уравновешенность». Респондент ранжирует качества в соответствии с его представлением об идеальном члене его коллектива. При подсчете результатов, соответствие индивидуального мнения коллективному,

считается совпадение оцениваемых качеств из предъявленного индивидуального списка трем первым и трем последним качествам из коллективного. Результат подсчитывался при помощи программы Excel. Полученные данные позволяют сделать вывод об уровне развития коллектива [26, с.14; 40].

– профессиональный психологический опросник П. Петрова был разработан для изучения особенностей личности в контексте ее включения в профессиональную среду, в основе которого парадигма соответствия личностных качеств, требованиям, предъявляемым профессией. Методологическую основу опросника составила системно-стилевая концепция личности Б.Б. Косова и теория «черт». Стимульный материал является универсальным для мужчин и женщин от 18 до 55 лет. Опросник содержит 94 утверждения, отражающие типичные способы поведения, мнения, чувства и установки индивида по отношению к социальным, профессиональным и этическим нормам окружающей действительности. Методика выявляет систему индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих успешность в профессии и межличностном взаимодействии, включая в себя девять шкал: «Общительность – Замкнутость», «Доминантность – Подчиненность», «Ответственность – Безответственность», «Эмоциональная стабильность – Неуравновешенность», «Нормативность – Делинквентность», «Гибкость – Ригидность», «Трудолюбие – Ленность», «Настойчивость – Конформность», «Доброжелательность – Конфликтность», «Активность – Пассивность» [26, с.16].

Обработка данных осуществлялась в соответствии с ключом опросника. Интерпретация результатов психодиагностического обследования зависела от степени выраженности индивидуально – психологической характеристики и контекста каждой измерительной шкалы. Интерпретационный показатель – шкала стейнов, при переводе в которую использовались нормативные значения, ассоциированные с успешной

профессиональной деятельностью, согласно методологическому подходу, наиболее распространенной классификации профессий Е.А. Климова. Интерпретация результатов производилась в соответствии с таблицей результатов, предложенной В.Е. Петровым [32].

Обработка диагностического материала производилась при помощи аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультиспихометр», разработанного ЗАО «Научно-производственный центр «ДИП» по заказу Департамента государственной службы и кадров МВД России для обеспечения деятельности психологической службы МВД РФ.

В исследовании применялись методы математической статистики: коэффициент линейной корреляции Пирсона, метод $k - \text{средних}$, иерархический метод кластерного анализа по методу связи Уорда, t -критерий Стьюдента, критерий U Манна-Уитни. Расчет данных производился при помощи программы Excel, статистики SPSS 28.0.0.0.

Выборка составила 131 человека, из них 34 девушки и 97 юношей в возрасте от 19 до 21 года, средний возраст 20 лет.

Анализ влияния личностных качеств на социометрический статус осуществлялся в 6 группах:

- Группа 1. Курсанты 2 курса: 28 человек, из них 22 юноши и 6 девушек;
- Группа 2. Курсанты 2 курса: 15 человек, их них 8 юношей и 7 девушек;
- Группа 3. Курсанты 3 курса: 21 человек, из них 18 юношей и 3 девушки;
- Группа 4. Курсанты 3 курса: 23 человека, из них 16 юношей и 7 девушек;
- Группа 5. Курсанты 4 курса: 23 человека, из них 20 юношей и 3 девушки;
- Группа 6. Курсанты 4 курса: 21 человека, из них 13 юношей и 8 девушек.

В целях сохранения конфиденциальности, всем респондентам присвоены порядковые номера в соответствии с фамилиями респондентов в алфавитном списке группы.

Программа исследования:

- анализ научной литературы, постановка проблемы исследования;
- формулирование гипотезы эмпирического исследования;

- определение выборки респондентов исследования;
- подбор методического инструментария для диагностики, в соответствии с целями исследования;
- проведение диагностики;
- обработка результатов диагностики;
- анализ результатов диагностики при помощи описательных методов и исследовательских методов математической статистики;
- анализ результатов исследования и формулирование выводов.

2.2 Результаты исследования структуры статусных отношений в малых группах

Как уже упоминалось в первой главе, групповое функционирование будет эффективным в случае выстраивания благоприятных статусных отношений внутригрупповых связей членов малой группы, что наделяет группу индивидуальной структурой.

Малая группа понимается нами как целостная микросистема социальных и психологических отношений, характеризуется как «совокупный субъект», величина которой соответствует целесообразности ее функционирования в рамках требований реализации ее основной общественной функции.

Рассмотрим структуры исследуемых нами малых групп (рисунки 1-6).

Первая группа - курсанты второго курса в количестве 28 человек, из них 22 мужчин и 6 женщин. Структура их статусных отношений представлена на рисунке 1.

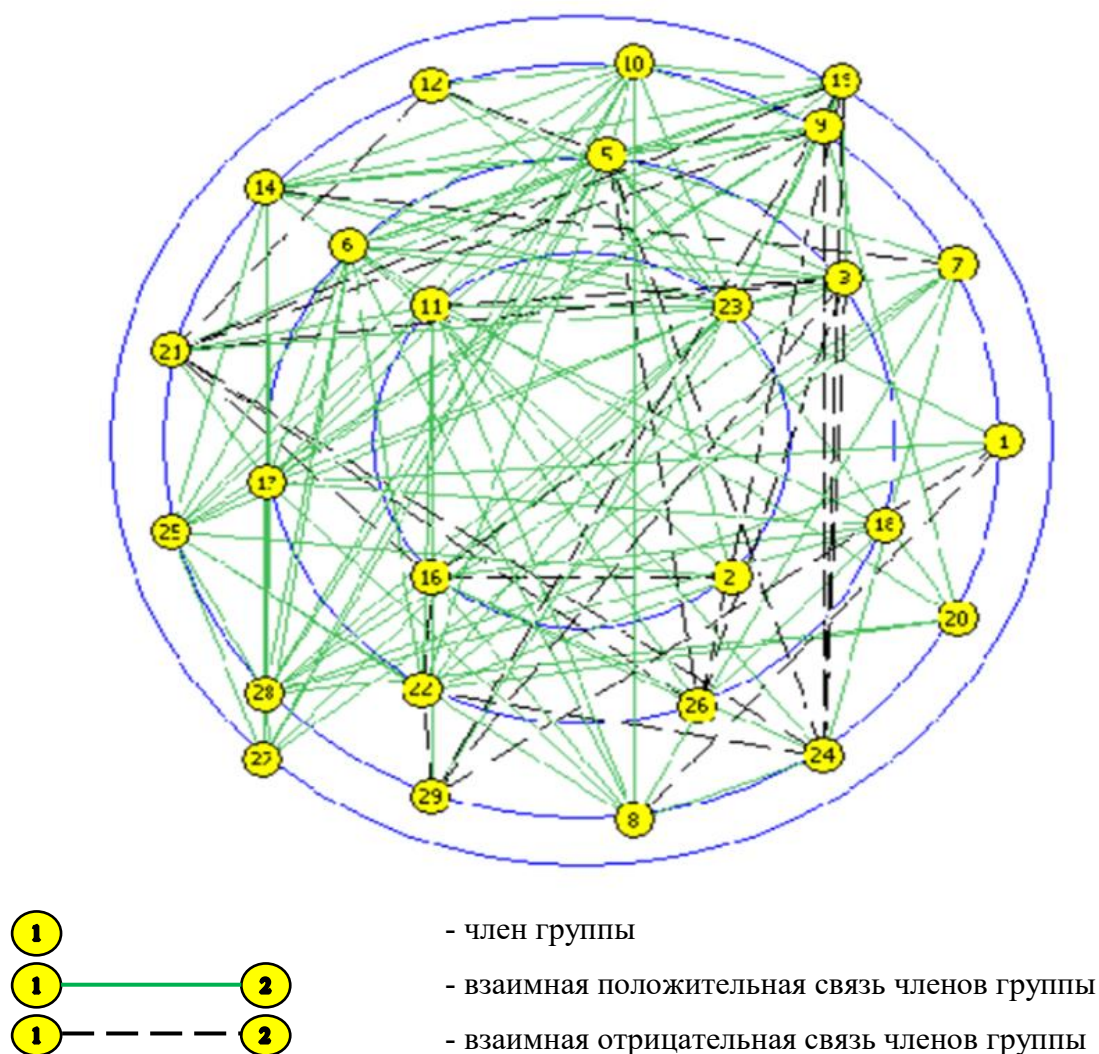


Рисунок 1 – Структура статусных отношений в группе 1

Из указанного рисунка видно, что в группе 1 низким социометрическим статусом обладают 2 человека, что составляет 7,1% из числа всех членов группы (№ 19 и № 27); их номера расположены во внешнем кольце диаграммы статусных отношений. При этом у номера 27 мы наблюдаем довольно большое количество взаимных выборов, в то время как у респондента под номером 19 наряду с положительными выборами мы видим два взаимных отрицательных выбора. Два респондента, или 7,1% (№ 4, № 15) в исследуемой группе не получили никакого выбора, ни положительного, ни отрицательного. Их социометрический статус – 0 баллов.

Ниже среднего рейтинг в коллективе у 13 респондентов, что составляет 46,4% от общей численности коллектива (№ 28, № 25, № 21, № 14, № 12, № 10, № 9, № 7, № 1, № 20, № 24, № 8, № 29). Особое внимание обращают на себя респонденты № 24 и № 21, имеющие наибольшее количество взаимных отрицательных выборов, что может свидетельствовать о конфликтном характере взаимоотношений респондентов в коллективе и требует особого внимания и дополнительных исследований личностных и поведенческих особенностей данных респондентов.

Средний рейтинг в коллективе демонстрируют 7 респондентов, что составляет 25% от общей численности (№ 22, № 17, № 6, № 5, № 3, № 18, № 26).

Высокий рейтинг в коллективе выявлен у 4 респондентов, или 14,2% от общего числа респондентов (№ 16, № 11, № 23, № 2) – это люди с наибольшим количеством положительных выборов в коллективе, которых можно считать неформальными лидерами в группе. При этом наблюдается взаимная отрицательная связь между лидерами № 13 и № 2, что может свидетельствовать о наличии отрицательно настроенных друг против друга группировках в исследуемой группе.

Рассмотрев структуру статусных отношений в группе 1, мы приходим к выводу о том, что в рассматриваемой группе низкий уровень групповой сплоченности, то есть взаимной приемлемости членами группы друг друга, в такой группе высока вероятность возникновения конфликтных ситуаций, нет единства мнений, ценностей и целей.

Кроме того, в исследуемой группе был определен средний социометрический статус, который составил $30,9 \pm 21$ и средняя потребность во взаимодействии, которая составила $30,9 \pm 55,2$. Далее, при помощи коэффициента ранговой корреляции Пирсона выявлена статистически значимая, обратная, умеренная взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии ($r = -0,2$ при $p < 0,05$), следовательно, можем отметить, что чем выше социометрический статус в

коллективе, тем ниже потребность во взаимодействии у респондентов группы 1.

Рассмотрим структуру статусных отношений в следующей группе, состоящей из курсантов второго курса в количестве 15 человек, 7 женщин и 8 мужчин (рисунок 2). Здесь, как и в первой группе, мы можем наблюдать низкий социометрический статус у 2 членов группы, что составляет 13,3% от всей групповой численности (№ 5 и № 13), при этом респондент № 13 отличается наибольшим наличием взаимных отрицательных связей в группе, что может свидетельствовать о конфликтном характере взаимоотношений данного индивида в группе.

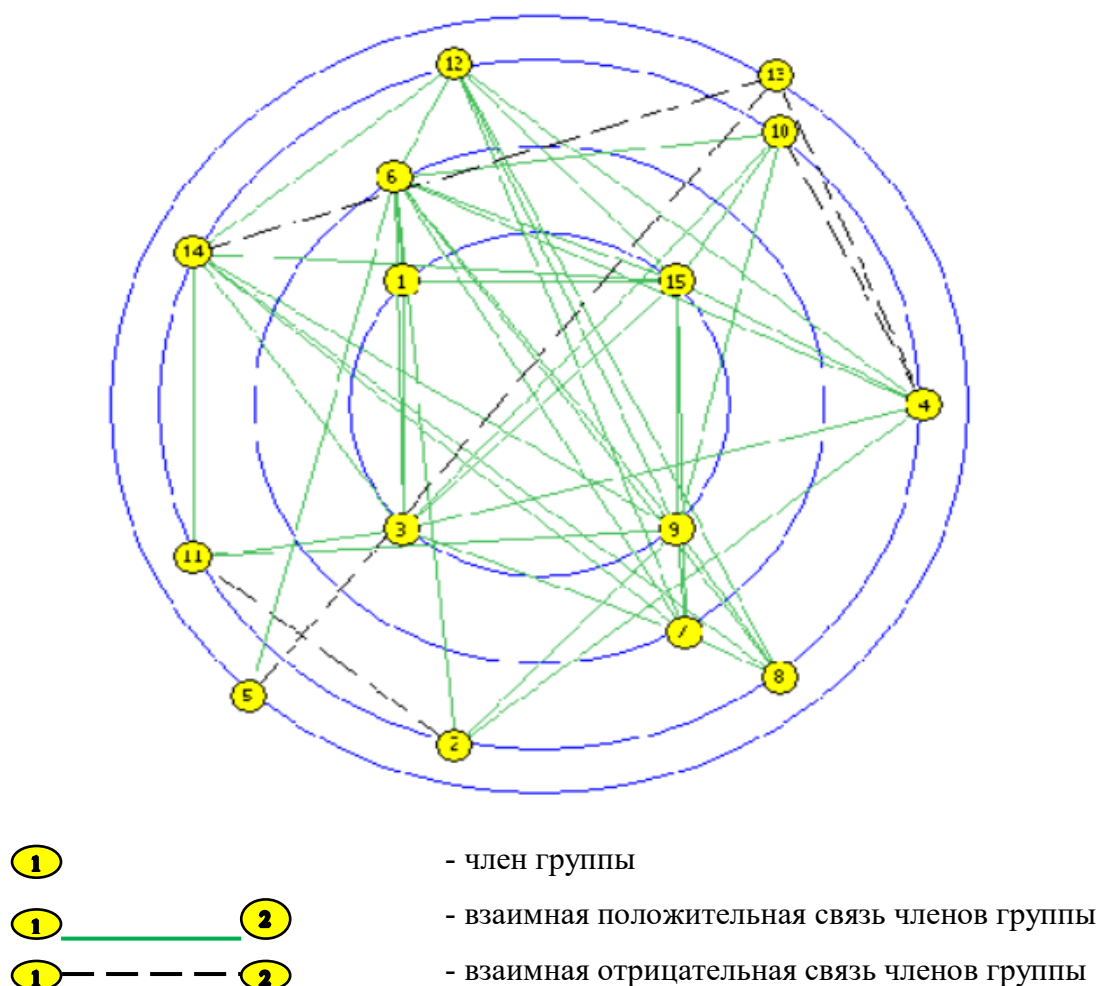


Рисунок 2 – Структура статусных отношений в группе 2

Социальный статус ниже среднего определяется у 7 участников группы, то есть 46,6% (№ 2, № 11, № 14, № 12, № 10, № 4, № 8).

Средним социометрическим статусом обладают 2 человека, что составляет 13,3% (№ 6 и № 7).

Высокий статус выявлен у 4 членов группы, 26,6% (№ 1, № 3, № 9, № 15), на основании чего можно сделать вывод что они являются неформальными лидерами в группе.

Стоит отметить, что в данной группе взаимные отрицательные связи мы можем наблюдать только у представителей низкого рейтинга и рейтинга ниже среднего, таким образом, мы можем констатировать средний уровень взаимной разобщенности и конфликтности в группе. Тем не менее, подавляющее большинство респондентов имеют групповой статус ниже среднего, то есть уровень взаимной приемлемости членами коллектива друг другом ниже среднего.

Средний социометрический статус составил $42,4 \pm 39,3$, средняя потребность во взаимодействии $42,4 \pm 36,2$. Коэффициент ранговой корреляции Пирсона выявил статистически значимую, прямую, умеренную взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии ($r = 0,17$ при $p < 0,05$), следовательно, можем отметить, что чем больше социометрический статус в коллективе, тем больше потребность во взаимодействии у респондентов группы 2.

Рассмотрим структуру статусных отношений в третьей группе курсантов третьего курса, состоящей из 21 человека – 3 женщин и 18 мужчин (рисунок 3).

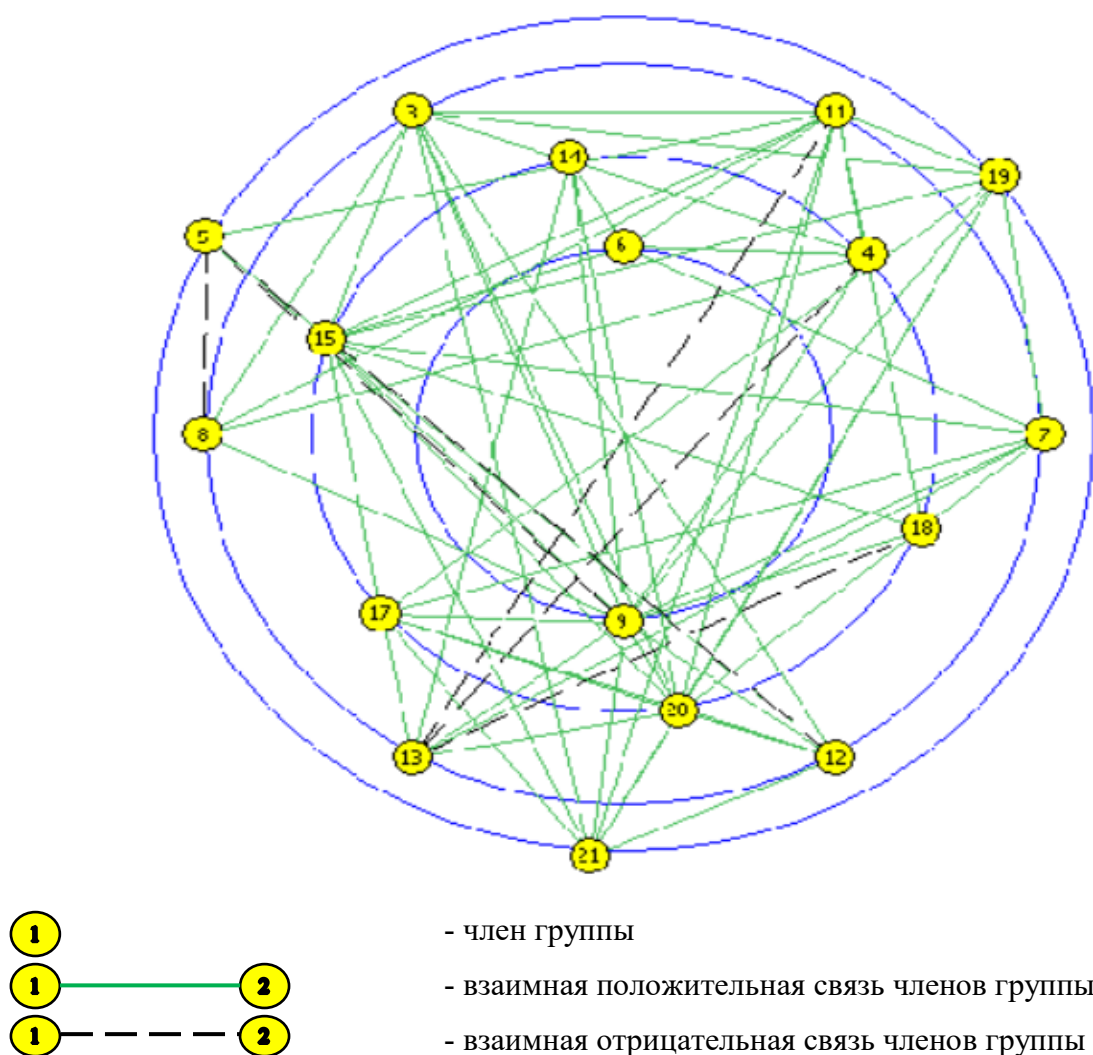


Рисунок 3 – Структура статусных отношений в группе 3

В группе 3 мы наблюдаем низкий социометрический статус у 3 респондентов, то есть у 14,2% (№ 19, № 21, № 5).

Нулевым статусом обладают 4 человека – 19% (№ 1, № 2, № 10, № 16).

Социометрический статус ниже среднего имеют 6 членов группы, или 28,5% от общей численности группы (№ 13, № 12, № 8, № 3, № 11, № 7).

Следует обратить внимание на респондентов № 5 и № 13, имеющих взаимные отрицательные связи в группе, что может свидетельствовать о конфликтном характере их взаимоотношений с членами группы и требует дополнительного внимания со стороны психолога. Как положительный факт можно отметить наряду с большим количеством взаимных антипатий и

взаимные положительные выборы у этих респондентов с членами группы, то есть у них есть единомышленники, которые не позволяют данным респондентам чувствовать себя «изгоями» в коллективе.

Средним социометрическим статусом обладают тоже 6 респондентов, что составляет 28,5% от общей численности группы (№ 15, № 14, № 4, № 18, № 20, № 17).

Высокий статус у 2 респондентов, или 9, % от общей численности группы (№ 6, № 9), являющихся неформальными лидерами в группе.

Рассмотрев структуру статусных отношений в группе 3, мы можем констатировать средний уровень взаимной разобщенности и конфликтности в группе, средний уровень группового единства и сплоченности. То есть большинство членов группы разделяют цели, ценности и мнения друг друга и совместной деятельности, что благотворно влияет на динамику группы.

Средний социометрический статус составил $51,8 \pm 25,1$, средняя потребность во взаимодействии $51,8 \pm 41,4$. Коэффициент ранговой корреляции Пирсона выявил статистически значимую, обратную, умеренную взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии ($r = -0,12$ при $p < 0,05$), следовательно, можно отметить, что чем больше социометрический статус в коллективе, тем меньше потребность во взаимодействии у респондентов группы 3.

Рассмотрим структуру статусных отношений в четвертой группе курсантов третьего курса, в количестве 23 человек, из которых 7 человек – женщины, и 16 – мужчины.

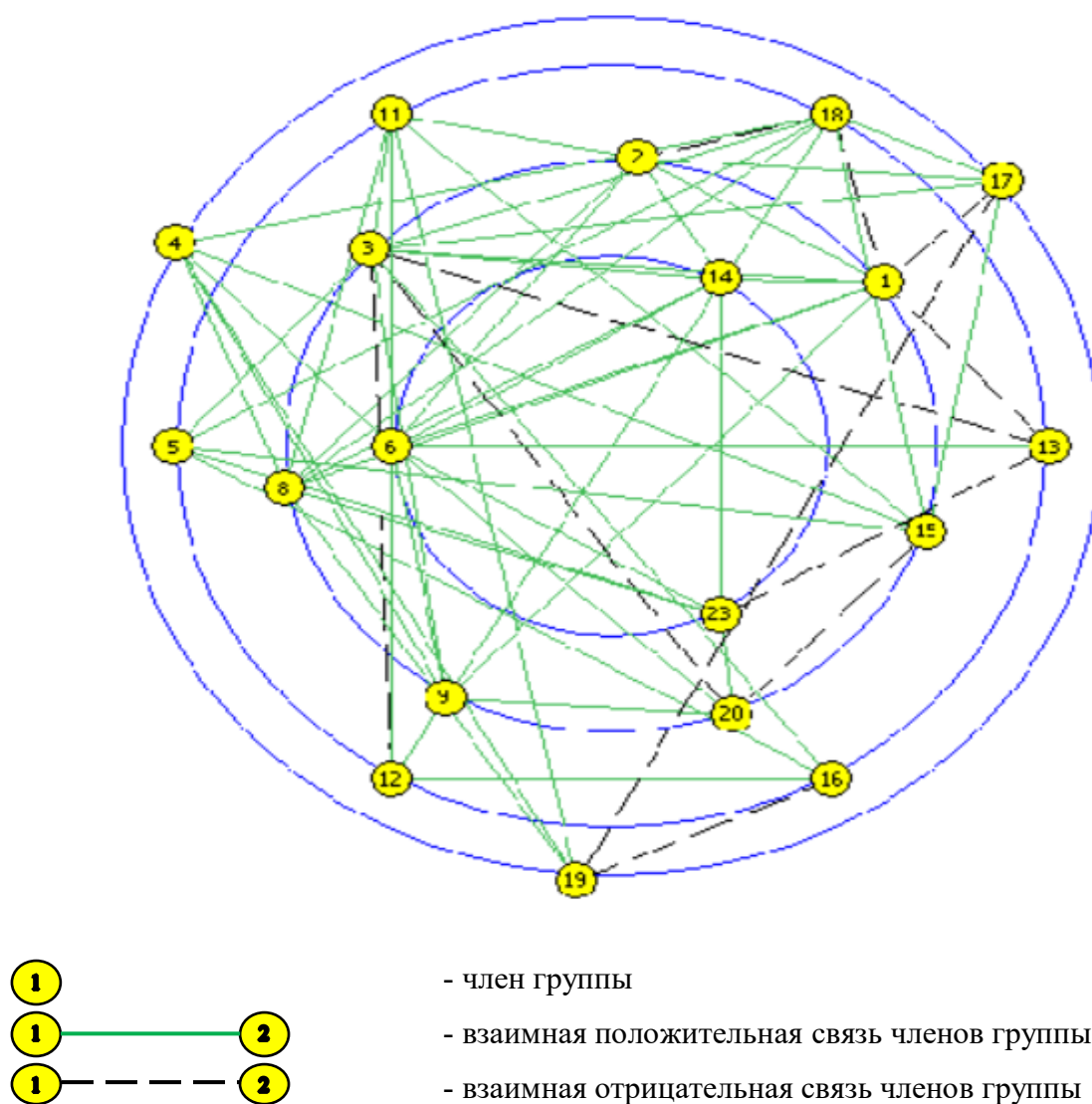


Рисунок 4 – Структура статусных отношений в группе 4

В группе 4 низким социальным статусом обладают 3 респондента, что составляет 13% от общей численности группы (№ 17, № 19, № 4).

Респондентов с отсутствием каких-либо выборов в данной группе – 4 (№ 2, № 10, № 21, № 22), то есть 17,3% респондентов обладают нулевым статусом.

Социометрическим статусом ниже среднего обладают 6 человек, или 26% группы (№ 5, № 11, № 18, № 13, № 16, № 12), при этом наибольшим количеством взаимных отрицательных связей в группе обладает респондент

№ 13, что может свидетельствовать о конфликтном характере его взаимоотношений с членами группы и требует дополнительного внимания со стороны психолога подразделения.

Средним социометрическим статусом обладают 7 человек, что составляет 30% группы (№ 3, № 7, № 1, № 15, № 20, № 9, № 8), в этой группе тоже выявлен респондент № 3, требующий к себе дополнительного внимания в связи с большим количеством взаимных отрицательных выборов.

Высокий социометрический статус демонстрируют 3 респондента, 13% (№ 6, № 14, № 23), являющихся неформальными лидерами в группе.

Итак, группа 4 демонстрирует низкий уровень группового единства, то есть. взаимной приемлемости членами коллектива друг друга. Уровень конфликтности в группе – выше среднего.

Средний социометрический статус составил $26,9 \pm 30$, средняя потребность во взаимодействии $26,9 \pm 31,7$. Коэффициент ранговой корреляции Пирсона выявил статистически значимую, обратную, умеренную взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии ($r = -0,24$ при $p < 0,05$), следовательно, можем отметить, что чем больше социометрический статус в коллективе, тем меньше потребность во взаимодействии у респондентов группы 4.

Рассмотрим структуру статусных отношений в пятой группе, состоящей из курсантов четвертого курса, в которую входят 23 человека, из них 3 женщины и 20 мужчин (рисунок 5).

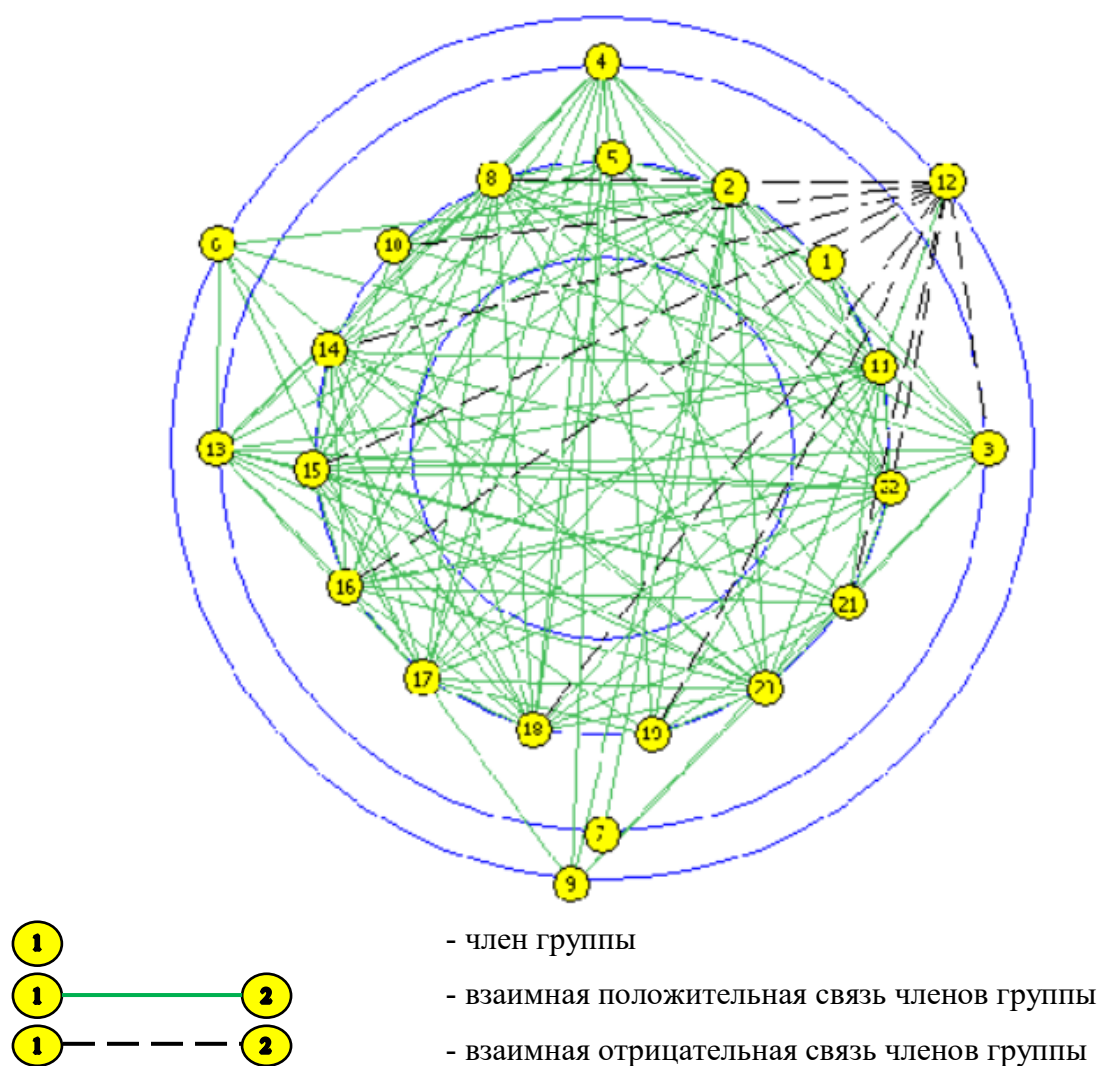


Рисунок 5 – Структура статусных отношений в группе 5

В группе 5 низким социометрическим статусом обладают 3 респондента, или 13% от общей численности группы (№ 9, № 6, № 12). Особое внимание привлекает респондент № 12, единственный член группы, имеющий взаимные отрицательные связи, кроме того, количество отрицательных связей данного респондента превышает количество отрицательных связей у всех респондентов в рассматриваемых группах, что свидетельствует о конфликтном характере взаимоотношений данного респондента с членами своего коллектива и определяет его социометрический статус как «изгой», что требует дополнительного внимания со стороны психолога и руководителей группы.

Нулевым социальным статусом, то есть отсутствием каких-либо выборов, обладает респондент № 23, что составляет 4,3% численности группы.

Статус ниже среднего выявлен у 4 респондентов, 17,3% группы (№ 13, № 4, № 3, № 7).

Средним социометрическим статусом обладает большинство участников группы – 15 человек, или 65,2% от общей численности (№№ 5, 2, 1, 11, 22, 21, 20, 19, 18, 17, 16, 15, 14, 10, 8).

Высокий социометрический статус в исследуемой группе не выявлен, что свидетельствует об отсутствии неформальных лидеров в коллективе. Тем не менее, большое количество взаимных положительных выборов в группе и минимальное количество взаимных отрицательных выборов свидетельствуют о достаточно высокой степени сплоченности коллектива, наличию единой цели, ценностей совместной деятельности.

Уровень группового единства, взаимной приемлемости членами коллектива друг друга – выше среднего. Тем не менее, выявлен средний уровень взаимной разобщенности и конфликтности в исследуемой группе.

Средний социометрический статус составил $56,7 \pm 33,1$, средняя потребность во взаимодействии $56,7 \pm 41,7$. Коэффициент ранговой корреляции Пирсона выявил статистически значимую, прямую, умеренную взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии ($r = 0,27$ при $p < 0,05$), следовательно, можем отметить, что чем больше социометрический статус в коллективе, тем больше потребность во взаимодействии у респондентов группы 5.

В последнюю рассматриваемую группу курсантов четвертого курса входит 21 человек – 8 женщин и 13 мужчин (рисунок 6).

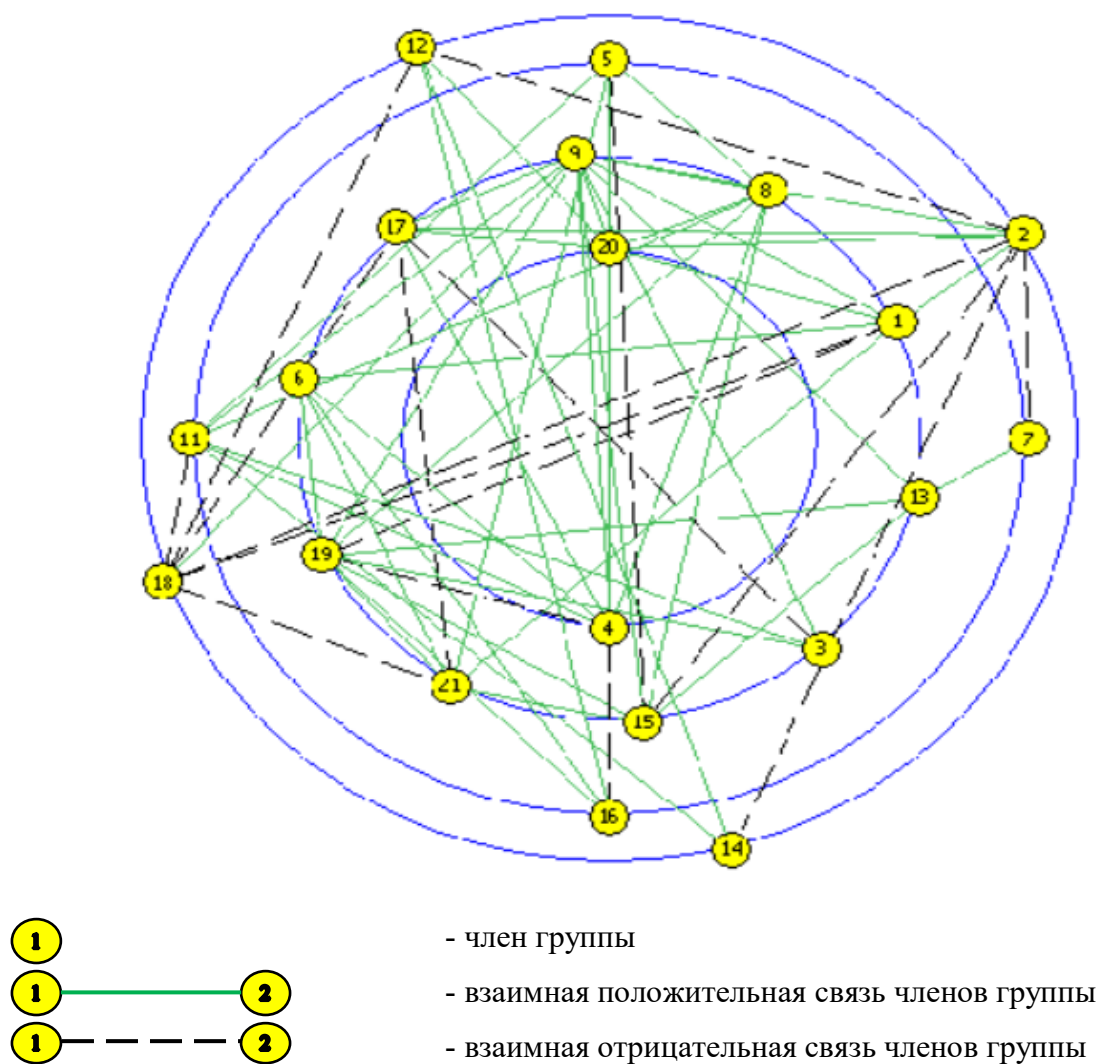


Рисунок 6 – Структура статусных отношений в группе 6

В группе 6 низкий социометрический статус выявлен у 4 респондентов, что составляет 19% от общей численности группы (№ 2, № 14, № 18, № 12). Особое внимание обращают на себя респонденты № 18 и № 2, демонстрирующие конфликтный характер взаимоотношений в группе и большое количество взаимных отрицательных выборов, что должно послужить поводом для дополнительного внимания со стороны психолога.

Один участник группы (4,7%) не получил ни одного выбора, ни положительного, ни отрицательного, его социометрический статус равен 0.

Социометрический статус ниже среднего также выявлен у 4 респондентов, что составило 19% от общегрупповой численности (№ 5, № 7, № 16, № 11).

Средний социометрический статус показали 10 респондентов, или 47,6% от общей численности группы (№ 9, № 8, № 1, № 13, № 3, № 15, № 21, № 19, № 6 № 17).

Лидерами группы являются 2 респондента, 9,5% участников группы (№ 4 и № 20).

Уровень группового единства, взаимной приемлемости членами коллектива друг друга – низкий. Уровень взаимной разобщенности и конфликтности в исследуемой группе высокий.

Средний социометрический статус составил $23,9 \pm 32,1$, средняя потребность во взаимодействии $23,9 \pm 30,9$. Коэффициент ранговой корреляции Пирсона выявил статистически значимую, прямую, умеренную взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии ($r = 0,04$ при $p < 0,05$), следовательно, можем отметить, что чем больше социометрический статус в коллективе, тем больше потребность во взаимодействии у респондентов группы 6.

Рассмотрев структуры статусных отношений в исследуемых группах, мы выявили социометрические статусы всех членов групп, определили участников групп, имеющих конфликтные взаимоотношения, и участников, занимающих лидирующие позиции в коллективе. Кроме того, нами был проведен анализ при помощи t-критерия Стьюдента групповых статусов отдельно для мужчин и женщин. Результат показал значимые различия в их групповом статусе. Мужчины обладают более высоким статусом в коллективе, чем женщины ($t_{\text{эмп.}} = 2,4$ при $p = 0,01 < 0,05$). Возможно, данный результат отражает профессиональную традицию органов внутренних дел Российской Федерации, где ведущую роль отводят все же мужчинам, считая данную профессию «не женской», таким образом, подсознательно отдавая

лидерские позиции мужчинам. Окончательный вывод в этом вопросе можно будет сделать после исследования качеств личности у мужчин и женщин.

Низкий уровень группового единства, взаимной приемлемости членами коллектива друг друга выявлен в трех группах, 1, 4, 6, то есть группы курсантов второго, третьего и четвертого года обучения.

Средний и выше среднего уровни группового единства, взаимной приемлемости членами коллектива друг друга в группах 2, 3 и 5, то есть второго, третьего и четвертого года обучения.

Все эти группы уже прошли адаптационный период, которым традиционно считается первый год обучения. Таким образом, можно утверждать, что на уровень групповой сплоченности и взаимной приемлемости членами коллектива друг другом не влияет время совместного существования группы.

Кроме того, нами выявлена статистически значимая взаимосвязь между групповым статусом и потребностью во взаимодействии членов группы. Опираясь на исследования П.П. Сорокина, мы рассматриваем потребность во взаимодействии членов группы как потребность в обмене чувствами, желаниями, психологическими переживаниями. Таким образом интенсивность взаимодействия характеризуется зависимостью жизнедеятельности индивида от взаимоотношений в группе, т.е. чем больше человек и группа влияют друг на друга, тем выше интенсивность взаимодействия. Таким образом, результаты нашего исследования показали, что на момент проведения исследования, в группах 2, 5 и 6 высокий социальный статус членов коллектива взаимосвязан с высокой потребностью во взаимодействии, то есть взаимовлияния индивида и группы. В группах 1, 4 и 6 наоборот, высокий социальный статус взаимосвязан с низкой потребностью во взаимном влиянии субъекта с группой. Таким образом, можно заключить, что в трех исследуемых группах лидер – это человек, находящийся в тесном взаимодействии с коллективом, отражающий мнение коллектива и сам влияющий на коллектив. В теории П. Сорокина такое

социальное взаимодействие относится к организационно-солидарной системе. В остальных трех группах лидер и коллектив – не зависят друг от друга. В теории П. Сорокина – это самая распространенная социальная система, организованно-смешанная или солидарно - антагонистическая, которая частично управляется принуждением, а частично - добровольной поддержкой устоявшейся системы взаимоотношений и ценностей. Кроме того, П. Сорокин утверждал, что вместе с динамикой группы могут происходить и изменения в системе социальных отношений, такие изменения происходят как плавно, так и непредсказуемо, поэтому мы можем утверждать, что, во-первых, выявленная нами взаимосвязь социального статуса и потребности во взаимодействии является закономерной, во-вторых характер этой взаимосвязи отражает состояние отношений индивида и группы на момент проведения исследования и может в последствии изменяться, но взаимосвязь социального статуса и потребности во взаимодействии бесспорна.

Опираясь на концепцию возникновения и развития малых групп как психологического феномена Г.М. Андреевой, мы выделяем два признака создающие основу для возникновения малой группы – это непосредственный контакт членов группы и их совместная деятельность, то есть единство целей и ценностей. В целях определения уровня развития коллективов, нами была применена методика анализа ценностно-ориентационного единства в коллективе М.И. Марьина. Результаты подтвердили данные социометрии.

Коэффициент совпадения мнений в группах 1, 4, 6 – 39, 42 и 46 баллов соответственно, что свидетельствует о начальном уровне развития коллектива. То есть группа образует формальную внешнюю целостность. Цели деятельности группы не приняты на индивидуальном уровне. Группа существует по законам эмоционального, стихийного межличностного восприятия друг друга. В таких группах возникновение конфликтных ситуаций вполне вероятно. Из-за отсутствия необходимой сплоченности остро переживаются неблагоприятные условия существования группы,

акцентируются негативные личностные качества членов группы. Формальные лидеры таких групп должны осуществлять постоянный контроль, формировать ядро из самых активных членов группы (которые выявлены при помощи социометрии), делегировать полномочия осмотрительно, под постоянным контролем.

Коэффициент совпадения в группах 2, 3 и 5 – 58, 54 и 56 баллов соответственно, что говорит о промежуточном уровне развития коллектива – поляризации. Члены группы еще разобщены, но постепенно складывается осознанное отношение к делу в микрогруппах. Доминирует эмоциональное отношение к делу, тем не менее, проявляется тенденция к консолидации: складываются устойчивые товарищеские и деловые отношения в их гармоничном сочетании. Формируется коллективное мнение, регулирующее жизнь коллектива, возникающие конфликтные ситуации все чаще разрешаются конструктивно. Формальным лидерам в этих группах стоит менять тактику поведения и оказывать больше доверия группе, наряду с категоричной формой требования применять косвенные, в виде рекомендаций, напоминаний, не отменяя периодический личный контроль.

Таким образом, мы приходим к выводу, что исследуемые нами группы еще не достигли высшего уровня развития и не являются коллективом.

Методика ценностно-ориентационного единства позволяет выявить и ценностные ориентации групп. Так, во всех исследуемых нами группах на первое место встали такие ценности как добросовестность, справедливость, исполнительность. Явно отрицаемыми ценностями стали разговорчивость, практичность, откровенность.

Между тем, во всех группах выявлена статистически значимая взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии членов группы. Таким образом, мы приходим к выводу о том, что на положение в группе влияют именно качества личности и особенности ее поведения. Но и сама группа детерминирует формирование свойств личности, характерных для данной группы. Так, по мнению

Г.М. Андреевой: «Через долю в общем объеме деятельности группы личность как бы сопрягается с другими членами коллектива, а, следовательно, оценивается ими» [3, с 17]. Качества личности проявляются в ситуациях общения между членами группы и оцениваются ими через групповые критерии.

Подводя итог нашего исследования структуры статусных отношений в группе, мы определяем статус как совокупность личностных черт индивида, которые оцениваются самим индивидом и другими членами группы и влияют на положение индивида в группе.

2.3 Результаты исследования личностных качеств

Как отмечал С.Л. Рубинштейн: «При объяснении любых психологических явлений, личность выступает как воедино связанная совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия» [38, с. 599]. Таким образом, социальная позиция понимается нами как конструкт «внутренних условий». В связи с этим нам необходимо выявить структуру личностных черт наших респондентов, чтобы проанализировать влияние черт личности на отношение в малой группе.

Итак, в целях выявления особенностей черт личности нами обследован 131 респондент (97 мужчин и 34 женщины), средний возраст респондентов 20 лет. При помощи метода k-средних нами построены графики, позволяющие наглядно проанализировать результаты исследования качеств личности отдельно у мужчин и женщин (рисунок 7).

Графики, представленные на диаграмме, показывают, что исследования профессиональных-психологических черт личности наших респондентов обнаруживают результат средний или выше среднего по всем шкалам. Обращает на себя внимание пик по шкале «трудолюбие» и провал по шкале «гибкость». То есть наши респонденты демонстрируют высокую мотивацию

к достижению результатов своей трудовой деятельности и имеют склонность к ригидности, шаблонности и стабильности.

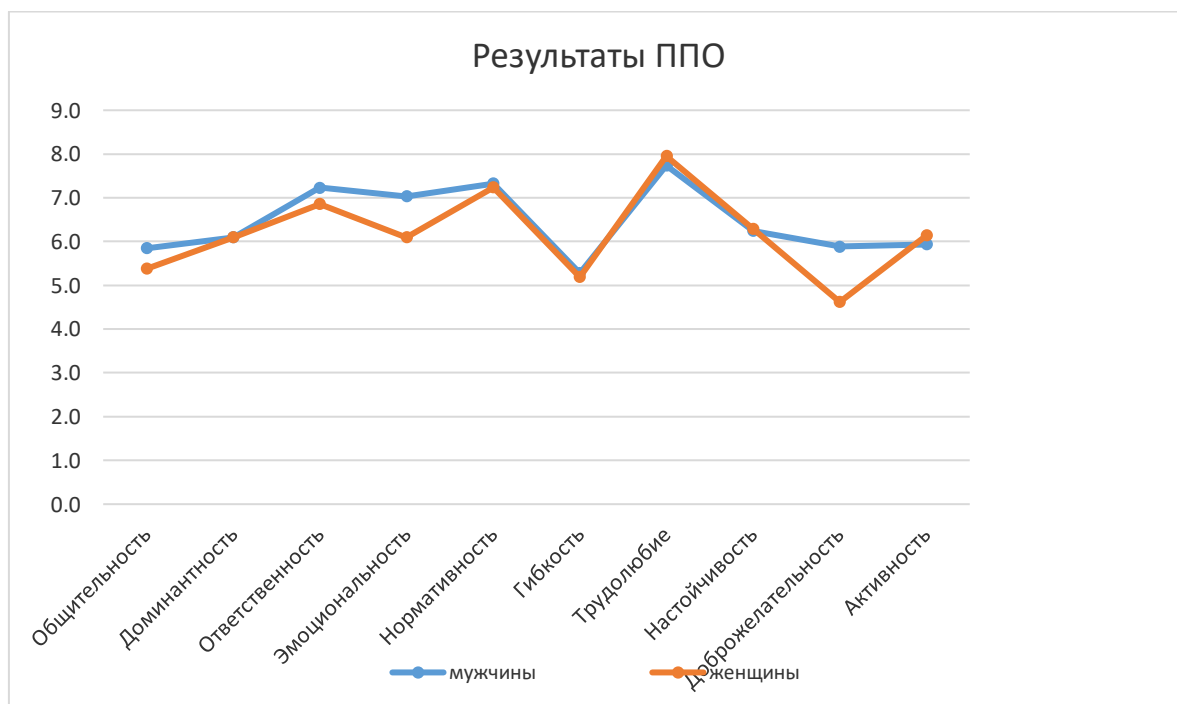


Рисунок 7 – Результаты исследования качеств личности отдельно у мужчин и женщин

Кроме того, у мужчин и женщин при помощи t-критерия Стьюдента выявлены значимые различия по шкалам «эмоциональность» и «доброжелательность», где женщины демонстрируют результаты значимо ниже ($t_{эмп} = 2,04$ при $p = 0,04$ и $t_{эмп} = 2,79$ при $p = 0,00$, соответственно). Мужчины нашей выборки отличаются от женщин большей эмоциональной стабильностью и доброжелательностью.

Как уже отмечалось в параграфе 2.1, диагностика и обработка результатов исследования проводилась при помощи аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультиспихометр», разработанного по заказу МВД РФ специально для диагностики личностных и поведенческих особенностей сотрудников правоохранительных органов. Аппаратно-программный психодиагностический комплекс в своей базе имеет нормативные данные по каждому тесту референтной группы сотрудников

МВД, объем выборки у каждого теста индивидуален, кроме того, имеет гендерные и возрастные различия. Данные собраны ЗАО «Научно – производственный центр «ДИП» г. Москва. Воспользовавшись данными, представленными в базе аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр», мы провели сравнительный анализ выявленных нами показателей по шкалам методики ППО с нормативными показателями по этой методике, отдельно для мужчин и женщин. Результаты анализа t-критерия Стьюдента представлены в таблице 1 и 2.

Таблица 1 – Сравнение мужской выборки с нормативными данными

№ п/п	Показатель	Выборка		Нормы		t-St	p	Знак	kr20 (a)
		М	СКО	М	СКО				
1	Общительность (N=97)	21.37	4.840	20.74	5.048	1.074	>0.1	+	0.663
2	Доминантность (N=97)	23.70	4.950	21.93	5.367	2.841	<0.005	+	0.536
3	Ответственность (N=97)	31.81	4.489	28.04	5.430	5.987	<0.001	+	0.490
4	Эмоциональная стабильность (N=97)	28.33	5.728	23.13	6.357	7.047	<0.001	+	0.700
5	Нормативность (N=97)	26.54	3.960	22.69	4.427	7.502	<0.001	+	0.478
6	Гибкость (N=97)	12.50	3.469	12.40	3.728	0.245	>0.1	=	0.291
7	Трудолюбие (N=97)	20.66	2.900	16.12	3.336	11.74	<0.001	+	0.182
8	Настойчивость (N=97)	18.58	3.110	17.14	3.872	3.212	<0.005	+	0.359
9	Доброжелательность (N=97)	24.72	4.703	23.91	4.167	1.661	<0.1	+	0.393
10	Активность (N=97)	18.08	3.566	17.22	4.164	1.764	<0.1	+	0.515

Как мы видим из таблицы 1, уровень качеств личности мужчины нашей выборки выше практически по всем шкалам методики, чем качества личности нормативной выборки, которая в данном случае составляет 7558 человек. Параметр гибкости – ригидности поведения на уровне нормативной выборки.

Качества личности женщин нашей выборки в сравнении с нормативной группой, состоящей из 3520 человек, выше по параметрам доминантности, ответственности, эмоциональной стабильности, нормативности, трудолюбия, настойчивости, активности, но доброжелательность исследуемых нами женщин на уровне ниже нормативных данных, то есть мы можем их

охарактеризовать как имеющих тенденции к соперничеству, эгоцентризму, доминирование механизмов психологической защиты.

Таблица 2 – Сравнение женской выборки с нормативными данными

№ п/п	Показатель	Выборка		Нормы		t-St	p	Знак	kr20(a)
		М	СКО	М	СКО				
1	Общительность (N=34)	20.91	4.302	20.61	5.53	0.271	>0.1	=	0.512
2	Доминантность (N=34)	22.45	6.865	20.69	5.81	1.484	>0.1	+	0.773
3	Ответственность (N=34)	32.29	3.676	28.89	4.92	3.380	<0.001	+	0.223
4	Эмоциональная стабильность (N=34)	25.87	6.067	24.05	6.62	1.346	>0.1	+	0.692
5	Нормативность (N=34)	27.37	4.261	24.27	4.52	3.355	<0.001	+	0.583
6	Гибкость (N=34)	13.25	2.801	13.6	4.34	0.394	>0.1	=	-0.07
7	Трудолюбие (N=34)	22	2.813	17.23	3.4	6.856	<0.001	+	0.122
8	Настойчивость (N=34)	17.83	3.370	16.18	4.06	1.990	<0.05	+	0.435
9	Доброжелательность (N=34)	24.20	4.323	26.03	4.65	1.913	<0.1	-	0.246
10	Активность (N=34)	18	3.134	16.49	3.56	2.072	<0.05	+	0.417

Значимых различий с нормативной группой по параметрам общительности и гибкость не выявлено.

Проведя исследование личностных качеств наших респондентов, мы обнаружили высокие результаты системы психодиагностических показателей, определяющих успешность профессиональной деятельности наших респондентов, а также выявили значимые гендерные различия в степени выраженности индивидуально-психологических характеристик. Так, мужчины проявляют большую эмоциональную стабильность и уравновешенность с более выраженным позитивизмом, и конструктивностью в общении. Кроме того, мужчины нашей выборки демонстрируют высокие показатели по всем индивидуально-типологическим характеристикам в сравнении с нормативной выборкой, что может свидетельствовать о более развитых профессиональных качествах и выраженном профессиональном потенциале исследуемых курсантов.

Женщины нашей выборки также демонстрируют преимущественно высокие показатели своих индивидуально-типологических качеств по

сравнению с нормативной выборкой, однако уровень доброжелательности значимо ниже, то есть тенденция к конфликтности является отличительной чертой женщин нашей выборки. Таким образом, мы приходим к выводу о том, что выявленные нами различия в параграфе 2.2 у мужчин и женщин можно объяснить особенностями личностных качеств женщин. По-видимому, для исследуемых групп эмоциональная стабильность и доброжелательность являются приоритетными качествами лидера.

2.4 Сравнение результатов исследования социальных статусов и черт личности у курсантов

В предыдущих параграфах нами были определены групповые статусы наших респондентов, и выявлены их индивидуально-типологические качества личности. Для проверки гипотезы о том, что существуют особенности личностных черт у людей с разным типом социального статуса, была проведена классификация респондентов по типам социального статуса.

Для построения типологии социального статуса в нашей выборке был применен иерархический метод кластерного анализа по методу связи Уорда, который позволил выделить четыре типа социального статуса. Далее, применив метод k-средних, были построены усредненные профили для каждого кластера и доказана отделимость кластеров. Результаты кластерного анализа представлены графически на рисунке 8.



Рисунок 8 – Результат кластерного анализа личностных черт по типу социального статуса

Для названия выделенных кластеров воспользуемся официальным названием социометрического статуса, предложенного автором методики Дж. Морено. Рассмотрим качества личности выделенных кластеров.

Кластер 1. «Звезды» – тип с высоким уровнем социометрического статуса (25 мужчин и 11 женщин). Такие люди коммуникабельны, открыты, терпеливы в общении, однако не стремятся быть в центре внимания, не любят шумных компаний, многословия и пустых разговоров. Самодостаточны, гармонично сочетают в себе доминирующее и коллегиальные начала. Дисциплинированы, обязательны, добросовестны. Психоэмоциональное состояние сбалансированно, уровень эмоциональной устойчивости достаточен для успешного межличностного взаимодействия. Нормативны, контролируют свое поведение. Сочетают гибкость в поиске подхода к решению проблем и ригидность в сохранении позитивного. Демонстрируют установку к трудовой мобилизации. Успешно сочетает настойчивость и конформность в достижении желаемого. Не любят критиковать, избегают ссор, готовы

ответить добром на действия других. Недостаточно инициативны, сочетают активное и пассивное поведение в зависимости от ситуации.

Кластер 2. «Предпочитаемые» – тип с уровнем социометрического статуса выше среднего (20 мужчин и 9 женщин). Такие люди коммуникабельны, открыты, терпеливы в общении. Демонстрируют независимость от окружающих, уверенность в себе и своих действиях. Имеют развитое чувство долга. Достаточно хорошо уравновешены, в основном испытывают положительные эмоции. Характерно стремление к дисциплине, соблюдению социальных норм. Сочетают гибкость в поиске подхода к решению проблем и ригидность в сохранении позитивного. Имеют высокую мотивацию к труду и достижению профессиональных результатов. Отличаются целеустремленностью. Стараются поддерживать с окружающими хорошие отношения, однако склонны к критике и интригам. Стремятся к независимости, имеют высокий уровень активности.

Кластер 3. «Принятые» – тип со средним уровнем социометрического статуса (25 мужчин и 9 женщин). Имеют достаточно хорошо развитые коммуникативные способности. Поддерживают баланс независимости и конформности. Демонстрируют высокую степень ответственности, уверенности в себе и своих действиях. Дисциплинированы, предпочитают планировать свою деятельность. Чаще всего испытывают положительные эмоции, хотя и склонны к эмоциональным срывам, преимущественно разрешающиеся конструктивным путем. Стремятся к соблюдению социальных норм. Трудолюбивы усидчивы, выносливы. Настойчивы в достижении поставленных целей. Стараются поддерживать с окружающими хорошие отношения. Сочетают активное и пассивное поведение, лично значимые акценты повышают активность.

Кластер 4. «Низкостатусные» – тип с низким уровнем социометрического статуса (27 мужчин и 5 женщин). Не любят

находиться в центре внимания, шумных компаний, пустых разговоров. Поддерживают баланс тактичности и уверенности в себе, тем не менее зачастую демонстрируют робость, нерешительность, отсутствие своего мнения. Нормативны, демонстрируют сознательное отношение к долгу. Социально адаптированы, однако способны на эмоциональные срывы, которые разрешаются конструктивным путем и не приводят к значимым конфликтам. Поведение окружающих оценивают с точки зрения его правомерности. Склонны к шаблонности и стабильности. Демонстрируют высокую мотивацию к труду. Успешно сочетает в себе конформность и настойчивость в достижении желаемого. Стараются поддерживать с окружающими хорошие отношения. Демонстрируют достаточно хороший уровень активности.

В целях конкретизации направления различий между четырьмя выделенными группами, и для проверки значимости направлений попарных различий между группами с высоким социометрическим статусом, статусом выше среднего, средним и низким, был применен критерий U-Манна-Уитни.

Полученные результаты подтверждают гипотезу нашего исследования о существовании особенностей качеств личности с разным типом социометрического статуса.

По параметру общительности выявлены значимые различия между группами принятых и низкостатусных ($U=0,01$), принятых и звездами ($U=0,006$), а также между предпочитаемыми и низкостатусными ($U=0,003$) и предпочитаемыми и звездами ($U=0,03$). На основании этого можно сделать вывод о том, что высокий уровень общительности в исследуемых нами группах не является причиной выбора лидера.

В параграфе 2.2 мы представили исследования взаимосвязи между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии, где в трех группах выявлена обратная зависимость между исследуемыми

параметрами, что подтверждает результат исследования уровня общительности наших респондентов.

Кроме того, разговорчивость и откровенность были явно отрицаемыми ценностями во всех группах. Таким образом, можно заключить, что для наших респондентов в большей степени представляет ценность лаконичности в общении. Лидер, по мнению коллектива, должен говорить мало и по существу дела. Интересным представляется тот факт, что параметр общительности у «звезд» и «низкостатусных» находится на одном уровне, что может быть объяснено качеством этого параметра, возможно, низкий уровень общительности «низкостатусных» исходит от нежелания общения, отсутствия каких-либо весомых замечаний, которые они могут предложить, в то время как «звезды» демонстрируют умение выражаться кратко и по существу.

Доминантность значимо выше в группе «принятых» по сравнению с группой «звезд» ($U=0,014$ при $p<0,05$), и в группе «предпочитаемых» по сравнению с «низкостатусными» ($U=0,012$ при $p<0,05$) и «звездами» ($U=0,00$ при $p<0,05$). Таким образом, мы можем заключить, что для исследуемых групп ценностью является тактичность и подчеркнутая корректность в общении вместо демонстративной независимости от окружающих. При этом группами отвергается робость, нерешительность, отсутствие своего мнения, которые демонстрируют низкостатусные участники групп.

Эмоциональность значимо выше в группе «звезд» по сравнению с группой «низкостатусных» ($U=0,003$), что свидетельствует о ценности эмоциональной стабильности и уравновешенности в исследуемых группах. Склонность к раздражительности, депрессиям и другим негативным переживаниям, вносящим дестабилизацию в групповые процессы, категорически отвергаются.

Значимые различия по параметру настойчивости выявлены между группами «предпочитаемых» и «низкостатусных» ($U=0,002$). Таким

образом, можно заключить, что отсутствие целеполагания является неприемлемым для исследовательских групп. И это не удивительно: еще Белинский писал «Без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни» [11, с.67]. Однако генератором идей в исследуемых группах выступают «предпочитаемые», а не «звезды».

Возможно, данное положение вещей свидетельствует о том, что лидеры группы должны не генерировать цели совместной деятельности, а прислушиваться к мнению коллектива и воплощать поставленные коллективом цели в жизнь. Тем более, ценность «исполнительность», как мы выяснили в параграфе 2.2, является ведущей для всех исследуемых групп.

Доброжелательность значимо выше в группе «звезд» по сравнению с группами «предпочитаемых» ($U=0,003$) и «низкостатусных» ($U=0,012$). Группа «предпочитаемых» имеет самые низкие значения по исследуемому параметру, то есть «предпочитаемые» отличаются склонностью к провоцированию конфликтов. Следовательно, можно заключить, что в исследуемых группах наибольшую ценность представляет ориентация на социальное взаимодействие, а именно позитивность, мягкость, беззлобность, отсутствие критики и ссор.

Параметр активности значимо выше в группе «предпочитаемых» по сравнению с группой «звезд» ($U=0,000$). В связи с тем, что деятельностное доминирование может обуславливать возникновение межличностных конфликтов, низкие результаты по этому параметру в группе «звезд» представляется нам закономерным, в то же время мы еще раз убеждаемся, что группа «предпочитаемых» в исследуемых нами коллективах образует активное ядро групп, влияющее на ее динамику, в то время как лидерам отводится роль регуляторов групповой деятельности, способных подстроиться под групповое настроение, снизить уровень напряженности и конфликтности в группе.

Таким образом, в исследованных нами группах лидерские позиции отдаются тем членам группы, которые демонстрируют стабильность

своего психоэмоционального состояния, поведения, установок.

Подводя итог проведенного исследования, мы можем заключить, что в исследуемых группах качества личности влияют на социальный статус в группе – такими качествами являются общительность, доминантность, эмоциональность, настойчивость, доброжелательность и активность. Не будем забывать, что главный фактор положения индивида в группе – это его привлекательность для других членов группы с одной стороны, и соответствие личностных качеств общегрупповым ценностям и целям существования группы с другой. Исследуемые нами группы объединены одной трудовой деятельностью, службой в органах внутренних дел Российской Федерации, поэтому ценности данных групп отражают ее профессиональную деятельность и, соответственно, группой устанавливаются приоритеты тех личностных качеств, которые ведут к успешности в решении профессиональных задач.

Заключение

Целью нашего исследования было выявление влияния личностных качеств на социометрический статус в группе.

Мы рассмотрели теоретические подходы к пониманию качеств личности и их влияние на групповой статус в коллективе сотрудников МВД России, из чего заключили, что есть две основные группы фактов, в решающей степени детерминирующих развитие личности, находящихся во взаимосвязи, – ее собственная активность и окружающие условия. Активность – универсальный закон развития всего живого. Данные современной науки подтверждают и углубляют представление о роли деятельности как развивающего и формирующего личность и ее особенности фактора. Качества личности – в значительной степени интегральный продукт тех деятельностей, которыми она занималась до сегодняшнего дня. Окружающие условия активизируют определенные мысли, намерения, отношения, поступки, стимулируют одни и сдерживают другие и через это влияют на развитие психологии личности. Деятельность сотрудника правоохранительных органов и условия, в которых она протекает, – мощные двигатели непрерывного развития каждого.

Социометрический статус отражает положение, занимаемое индивидом в группе, таким образом, мы предположили, что его уровень зависит от степени выраженности личностных качеств, а именно, от общительности, доминантности и активности.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволило выявить:

– структуру статусных отношений в группах, определить социометрические статусы всех членов групп. Низким социометрическим статусом обладают 12,9% из числа всех опрошенных, нулевым статусом, т.е. не имеющим ни положительных, ни отрицательных выборов – 9,1%, статусом ниже среднего обладают 30,5%, средним – 35,8 %, высоким – 11,4%. Таким образом, мы приходим к выводу о достаточно низком уровне развития

группового единства и взаимной приемлемости членов коллектива друг другом;

- уровень развития коллективов путем определения их ценностно-ориентационного единства, показан низкий уровень развития коллективов 1, 4 и 6 и средний уровень развития в коллективах 2, 3 и 5, а так же определил ценностные ориентации исследуемых групп, такие как добросовестность, справедливость и исполнительность, и отвергаемые группами ценности, разговорчивость, откровенность, практичность;

- во всех группах статистически значимую взаимосвязь между социометрическим статусом и потребностью во взаимодействии членов группы, при этом в группах 2, 5 и 6 зависимость прямая, то есть чем выше статус, тем выше потребность взаимодействия в группах, а в группах 1, 3 и 4 – зависимость обратная, то есть чем выше статус, тем ниже потребность взаимодействия в группах;

- значимые различия в групповом статусе с точки зрения гендерных различий: мужчины, обладают более высоким статусом в коллективе, чем женщины;

- у женщин низкие результаты по параметрам «эмоциональность» и «доброжелательность», что на наш взгляд и послужило причиной их низкого социометрического статуса, так как эмоциональная стабильность и ориентация на социальное взаимодействие являются приоритетными ценностями исследуемых групп;

- статистически значимые различия качеств личности исследуемых нами респондентов и респондентов нормативной выборки, что позволило сделать вывод о высокой степени развития личностных качеств наших респондентов, их соответствии профессиональным качествам предъявляемым профессией, а так же прогнозирование успешной профессиональной деятельности.

Дальнейшее исследование позволило построить четыре типологии, основанные на степени выраженности социального статуса, даны индивидуально-типологические характеристики качеств личности

выделенных типов, что подтвердило нашу гипотезу о влиянии качеств личности на социальный статус в группе, а именно таких качеств как общительность, доминантность, эмоциональность, настойчивость, доброжелательность и активность.

Вместе с тем, несмотря на высокие показатели развития личностных качеств в исследуемых группах, проведенные исследования выявили и низкий уровень группового единства и взаимной приемлемости членами коллектива друг друга. В связи с чем, дальнейшие лонгитюдные исследования феномена малых групп представляется нам актуальным в направлении проблемы выявления групповой динамики и развития группы до состояния коллектива, изменения характера социального взаимодействия индивида и группы. Также обращает на себя внимание факт сложности выявления в группе системы ценностей, надежных методов прогнозирования поведения личности в группе, то есть все то, что лежит в основе анализа группы как совокупного субъекта совместной деятельности с присущими ему специфическими атрибутами.

Подобранные методики могут быть использованы в деятельности психологической службы системы МВД России в качестве диагностического инструментария при индивидуальном консультировании или исследовании социально-психологического климата в учебных и служебных коллективах, а также при разработке коррекционно-развивающих и профилактических мероприятий по улучшению межличностных отношений для создания благоприятных условий формирования и развития личности сотрудников правоохранительных органов.

Сплочение сотрудников полиции – одна из приоритетных задач, стоящих перед психологической службой системы МВД России; оно является процессом систематического целенаправленного воздействия на членов коллектива с целью достижения единства между членами группы во всех проявлениях, обуславливающим социально-психологические условия эффективного сотрудничества, высокого уровня исполнения служебных обязанностей, что положительно влияет на результаты службы в целом.

Список используемой литературы

1. Аверин В. А. Психология личности: Учебное пособие. СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 1999. 89 с.
2. Ананченко М. Ю. Лидер как субъект социального управления: социально-философский анализ: диссертация. Архангельск, 1999. 152 с.
3. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению с специальности «Психология» ; изд. 5-е, испр. и доп. М. : Аспект Пресс, 2009. 362 с.
4. Асмолов А. Г. Деятельность и установка / А. Г. Асмолов. - М. : МГУ, 1979. 151 с.
5. Башук Е. Н., Орлов А. В., Широкова А. Ш., Социально значимые черты руководителя в восприятии подчинённых [Электронный ресурс] : Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2006 г. № 1 (5). С. 3-14. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=10539951&> (дата обращения: 13.02.2022).
6. Бехтерев В. М. Проблемы развития и воспитания человека : избранные психологические труды ; под ред. А. В. Брушлинского, В. А. Кольцовой ; Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т. М. : Московский психолого-социальный ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2010. 415 с.
7. Борисова С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты. Авт. дисс. на соиск. уч. степ. канд. психол. н. М. : Академия управления МВД России, 1998. 27 с.
8. Варчев А. Э. Социально-психологические особенности современной студенческой учебной группы: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 2003. 207 с.
9. Выготский Л. С. История развития высших психических функций. Собрание сочинений, том 3. М. : Педагогика, 2003. 316 с.

10. Голубева О. Ю. Методические рекомендации по изучению социально-психологического климата в коллективах. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2011. 143 с.

11. Гущин С. С., Гурьянов Ю. Н. Профессиональная успешность руководителя подразделения силовых структур: теоретико-методологические подходы к оценке и прогнозированию // Юридическая психология. 2015. №1. С. 13-17.

12. Данильченко Э. Д. Некоторые аспекты формирования служебного коллектива в органах внутренних дел // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2017. № 1 (41). С. 83-89.

13. Диагностика и развитие управленческого потенциала руководителя органов внутренних дел: Учебно-методическое пособие ; под общ. ред. В. Л. Кубышко. М. : ЦОКР МВД России, 2006. 320 с.

14. Дмитриева Л. А. Социально-психологический климат коллектива как фактор профессиональной эффективности сотрудников СК России // Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. 2016. №1 (7). С. 116-119.

15. Донцов А. Н. Психология коллектива. М. : Изд-во МГУ, 1984. 208 с.

16. Иванова А. М., Кутырёв М. А. Социально-психологические детерминанты «Моббинга» в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел // Проблемы современного педагогического образования. 2016. №51-5. С. 512-524.

17. Кобазева Ю. А. Влияние качеств личности подростка на занимаемый статус в группе – [Электронный ресурс] : – URL: <https://www.psychology.ru/lomonosov/tesises/if.htm?> (дата обращения: 17.01.2022).

18. Ковалев А. Г. Психология личности, изд. 3. М. : Просвещение, 2010. 323 с.

19. Козлов, В. И. Социально-психологический климат - важнейший фактор формирования здоровья в организованных коллективах // Вестник Оренбургского государственного университета. 2002. № 8. с.135-137.

20. Коломенский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): учеб. пособие. Минск : ТетраСистемс, 2000. 432 с.

21. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. М. : МГУ, 1991. С. 25-28.

22. Кудряшова Е. В., Суханов В. Р. Особенности лидерства как элемента социального управления. /Философия и образование - пространство диалога [Электронный ресурс] : URL: <https://present5.com/liderstvo-kak-predmet-socialno-filosofskogo-analiza-e-v-kudryashova/> (дата обращения: 15.03.2022).

23. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии. Санкт-Петербургский государственный университет, 2007. 294 с.

24. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Политиздат, 1975. 304 с.

25. Марьин М. И., Петров В. Е., Адаев А. И., Бореко А. В. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: учебно-методическое пособие. М. : ЦОКР МВД России, 2005.

26. Марьин М. И., Петров В. Е., Адаев А. И., Егоров К. А. Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: метод. пособие ; под общ. ред. В. Л. Кубышко. М.: ДКО МВД России, ЦОКР МВД России, 2006. С. 5-22.

27. Михайлова Т. В., Трубников О. В. Управленческая деятельность руководителя территориального органа МВД России в предупреждении и разрешении профессиональных конфликтов // Прикладная психология и педагогика. 2018. Т. 3. № 3. С 33-42.

28. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды.; пер. с англ. М. : Смысл, 2012. 480 с.

29. Ольшанский Д. В. Основы политической психологии. Учебное пособие для вузов. Екатеринбург г: Деловая книга, 2001. 496 с.
30. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие ; под ред. Бовина Б. Г., Мягких Н. И., Сафронова А. Д. М:МВД РФ,1997. 344 с.
31. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: учебное пособие ; под общ. ред. В. Я. Кикотя. М. : ЦОКР МВД РФ, 2008. 400 с.
32. Петров В. Е. Профессионально-психологический опросник: методика и технология диагностики личности: учебно-методическое пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2010. 41 с.
33. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. М. : Мысль, 1982. 255 с.
34. Позняков В. П., Соснин В. А. Психология малых групп // Психология XXI века ; под ред. В. Н. Дружинина. М. : ПЕРСЭ. С. 524-539.
35. Попов Д. Г. Морально-психологическое состояние сотрудников и социально-психологический климат служебного коллектива // Юридическая психология. 2009. № 4. С. 26-29.
36. Попов Д. Г. Организация исследования морально-психологического состояния сотрудников и социально-психологического климата служебного коллектива // Юридическая психология. 2012. № 8. С. 118-121.
37. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел: Учебно-методическое пособие ; под общ. ред. В. Л. Кубышко. М.: ЦОКР МВД России, 2007. 192 с.
38. Рубинштейн С.П. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2005. 389 с.
39. Соловьев А. Г., Ичитовкина Е. Г., Злоказова М. В. Социально-психологические аспекты адаптации полицейских спецподразделений // Экология человека. 2014. № 8. С. 25-30.

40. Социально-психологический климат в служебных коллективах ОВД: Методическое пособие ; под ред. М. И. Марьина, Е. А. Мешалкина. М. : ЦОКР МВД России, 2001. 312 с.

41. Стефаненко Т. Г. Социальные стереотипы и межличностные отношения // Общение и оптимизация совместной деятельности. [Электронный ресурс] : под ред. Г. М. Андреевой, Я. Яноушека. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. С. 242-250.). URL: <https://psylist.net/hrestomati/00018.htm?> (дата обращения: 21.01.2022).

42. Уманский Л. И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии ; под ред. Е.В. Шороховой. М., 1977. С. 54-71.

43. Фрейд З. Психология бессознательного. М. : Просвещение, 1989. 448 с.

44. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории Личности [Электронный ресурс] : Санкт-Петербург [и др.] : Питер ; Минск : Питер, 2019. 606 с. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=131983&p=1&> (дата обращения: 18.01.2022).

45. Чалдини Р. Психология влияния. СПб. : Питер Ком, 1999. 294 с.

46. Чернышев А. С., Крикунов А. С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж : ВГУ, 1991. С. 13-17.

47. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков. М. : 1996. 320 с.

48. Щеголева Т. В. К вопросу о социально-психологических обследованиях служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации. Педагогика и психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория, методика, практика [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 18 октября 2018 г. / сост.: А. С. Душкин, Е. М. Марченко. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37397261&> (дата обращения: 15.04.2022).

49. Эриксон Э. Детство и общество. / Пер. с англ. СПб. : ЛЕНАТО, 2011. 592с.
50. Allport G. Becoming. Basic Consideration for a Psychology of Personality. New Haven. 1957. 106 p.
51. Maslow, A. A theory of human motivation. Psychological review, 1943. 370 p.
52. Rogers, C.R., and Dymond, R.F. (Eds.). Psychotherapy and Personality Change. University of Chicago Press, 1954. 446 p.
53. Taylor H. Balance in small groups. N.Y., 1970. 321 p.
54. Thibaut J., Kelley H. The social psychology of groups. N.Y., 1959. 313 p.
55. Zander A. The psychology of group processes//Ann. Rev. Psychol. 1979. V. 30.