Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования «Университет «Дубна»

(государственный университет «Дубна»)

Факультет социальных и гуманитарных наук

Кафедра социологии и гуманитарных наук

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ПОДИСЦИПЛИНЕ**

**«СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ»**

**ТЕМА:** «Эмпирическое исследование степени организационной сплоченности педагогического коллектива муниципального общеобразовательного учреждения Квашенковской средней общеобразовательной школы (с. Квашенки)»

**Студента** Чудайкиной Ирины Алексеевны

**Группы** 3131

**Направления** 39.03.01 Социология

**Профиль** социология управления

Руководитель: кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры социологии и гуманитарных наук

Ямщиков Сергей Викторович

**Оригинальность:** 89,49%

Дата защиты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(**подпись руководителя**)

Дубна, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

**1. Программа эмпирического исследования степени организационной сплоченности педагогического коллектива муниципального общеобразовательного учреждения Квашенковской средней общеобразовательной школы (с. Квашенки)** 3

1.1. Объект, предмет, цель, задачи, гипотезы 3

1.2. Теоретические и методологические основы 4

1.3. Логический анализ 7

1.4. Операционализация понятий 8

1.5. Характеристика объекта 8

1.5.1. Эмпирическая база исследования 8

1.6. Метод исследования 9

1.7. Исследовательский инструментарий 9

1.8. Исследовательская матрица 12

1.9. Метод обработки и анализа данных 13

**2. Аналитическая обработка данных эмпирического исследования степени организационной сплоченности** 17

**3. Выводы и рекомендации** 22

**Список использованных источников и литературы** 24

# 1. Программа эмпирического исследования степени организационной сплоченности педагогического коллектива муниципального общеобразовательного учреждения Квашенковской средней общеобразовательной школы (с. Квашенки)

## 1.1. Объект, предмет, цель, задачи, гипотезы

**Объект исследования ­­—** педагогический коллектив муниципального общеобразовательного учреждения Квашенковской средней общеобразовательной школы (далее — Квашенковская СОШ).

**Предмет** **исследования** — организационная сплоченность педагогического коллектива Квашенковской СОШ.

**Цель исследования** — выявить степень организационной сплоченности педагогического коллектива Квашенковской СОШ.

**Задачи исследования**:

Определить:

* 1. уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе;
  2. уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива
  3. уровень удовлетворенности участников коллектива своей принадлежностью к нему;
  4. уровень оценки педагогами их взаимоотношений между собой в коллективе;
  5. уровень оценки педагогами взаимоотношений их коллектива с руководителем;
  6. уровень оценки педагогами отношения к делу, работе в их коллективе;
  7. отношения между педагогами по поводу совместной деятельности;
  8. эмоционально-личные отношения между педагогами.

**Гипотеза-основание:** в Квашенковской СОШ высокий уровень организационной сплоченности педагогического коллектива.

**Гипотезы-следствия:**

Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий:

1. уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе;
2. уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива;
3. уровень удовлетворенности своей принадлежностью к данному коллективу;
4. уровень оценки взаимоотношений в коллективе;
5. уровень оценки взаимоотношений коллектива с руководством;
6. уровень оценки отношения коллектива к делу, к работе;
7. индекс сплоченности коллектива по поводу совместной деятельности;
8. индекс сплоченности коллектива на эмоционально-личном уровне, не касающемся совместной деятельности.

## 1.2. Теоретические и методологические основы

Теоретико-методологическую базу эмпирического исследования организационной сплоченности педагогического коллектива в МОУ Квашенковская СОШ составляют:

1. Взгляды зарубежных исследователей Л. Фестингера, Д. Картрайта, А. Зандера, А. и Б. Лотт, К. Левина, Дж. Морено и К. Э. Сишора на феномен групповой сплоченности.

Первый подход в изучении групповой сплоченности, рассматривает ее [сплоченность] как межличностную аттракцию.

Одним из первых, понятие групповой сплоченности раскрыл Л. Фестингер, определяя групповую сплоченность как сумму всех сил, действующих на членов группы, чтобы удержать их в ней[[1]](#footnote-1).

Д. Картрайт, А. Зандер упоминают силы, удерживающие индивида в группе:

* эмоциональная привлекательность группы для ее членов
* полезность группы для индивида
* связанная с этим удовлетворенность индивидов своим членством в данной группе[[2]](#footnote-2).

Уровень сплоченности малой группы определяется частотой и устойчивостью непосредственных межличностных (прежде всего — эмоциональных) контактов в ней[[3]](#footnote-3).

А. Лотт, Б. Лотт определяли сплоченность как групповое свойство, которое является производным от количества и силы взаимных позитивных установок членов группы.

Исследователи выделяют, факторы возникновения аттракции (показатели сплоченности):

* Частота взаимодействий индивидов;
* Кооперативный характер их взаимодействий (объективная взаимозависимость участников совместной деятельности, при которой совместные цели достигаются путем объединения усилий при разделении функций, обязанностей и ролей)[[4]](#footnote-4).

Курт Левин определял групповую сплоченность как тотальное поле сил, формирующее у участников чувство принадлежности к группе и желание в ней остаться:

* Чем больше группа отвечает потребностям людей в эмоционально-межличностных связях, тем более сплоченной она будет.
* Чем выше сплоченность группы, строже контроль над установками и действиями участников, тем сильнее подчиненность групповым нормам, обязательность и соблюдение групповых ценностей[[5]](#footnote-5).

Сплоченность эмоционально связывает членов группы друг с другом, гарантируя большое единство и стабильность межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе[[6]](#footnote-6).

Дж. Морено (социометрическое направление) соотносит уровень групповой сплоченности с уровнем взаимной эмоциональной привлекательности членов группы и определяется относительным числом (долей) взаимных положительных выборов или позитивных эмоциональных оценок индивидов в группе[[7]](#footnote-7).

2. Взгляды отечественных исследователей А. В. Петровского, В. В. Шпалинского и А. И. Донцова на феномен групповой сплоченности.

Второй подход рассматривает групповую сплоченность как ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ).

А. И. Донцов в качестве основного показателя сплоченности рассматривает совпадение ценностей, касающихся предмета совместной деятельности, ее целей и мотивов[[8]](#footnote-8).

А. В. Петровский, В. В. Шпалинский определяют сплоченность как характеристику системы внутригрупповых связей, показывающую степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и прочему, особенно значимым для группы в целом. Это сближение оценок в нравственной и деловой сфере[[9]](#footnote-9).

Показателем ЦОЕ служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивания[[10]](#footnote-10).

3. Методика определения индекса групповой сплоченности коллектива (психометрический тест) К. Э. Сишора.

Групповая сплоченность по Сишору является очень важным фактором, который показывает насколько группа едина, и насколько отношения в ней положительны[[11]](#footnote-11).

Если тест Сишора показывает высокий индекс групповой сплоченности, значит в группе доминирует взаимопонимание, члены группы совместимы психологически или имеют общие цели и установки. Можно выделить несколько признаков того, что сплоченность на высоком уровне: активное участие в жизни группы, хорошие взаимоотношения между участниками группы, слаженность работы, нацеленность на работу, прочность дружеских связей в коллективе[[12]](#footnote-12).

4. Методика определения ценностно-ориентационного единства В. С. Ивашкина и В. В. Онуфриевой.

Методика нацелена на выявление ЦОЕ на основе групповой общности при выборе наиболее ценностно-значимых качеств из стимульного списка. У сплоченной группы значимые качества в большей мере совпадают, члены группы совместимы на ценностно-ориентационном уровне[[13]](#footnote-13).

5. Методика определения групповой сплоченности посредством социометрии Дж. Морено

Методика «Социометрия» позволяет изучить характер взаимоотношений участников коллектива. С помощью методики представляется возможным измерить уровень психологической взаимности между участниками группы, как на персональном, так и на групповом уровне. Она выявляет симпатии и антипатии, неформальных лидеров, изгоев, мини группы внутри большой группы. Социометрия подходит для анализа социально-психологического климата внутри любой группы, предотвращения и устранения конфликтов, улучшения продуктивности каждого из участников и общей производительности коллектива[[14]](#footnote-14).

## 1.3. Логический анализ

Группа — ограниченная по численности общность людей, выделяемая из социального целого на основании определенных признаков (совместная деятельность, похожесть обстоятельств и т.д.).

Степень групповой сплоченности— **системное качество группы как единого целого, выражающееся степенью приверженности её членов к группе посредством привлекательности группы для ее членов, взаимных позитивных установок членов группы, а также совпадения ценностно-ориентационных характеристик.**

Ценностно-ориентационное единство — характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и прочему, особенно значимым для группы в целом.

Межличностная аттракция — привлекательность индивидов по отношению друг к другу и (или) к группе в целом, возникающая в процессе взаимодействия в процессе какой-либо деятельности.

## 1.4. Операционализация понятий

*Схема 1*

Степень групповой сплоченности

Межличностная аттракция между членами коллектива

Ценностно-ориентационное единство членов коллектива

Удовлетворенность индивидов своим членством в группе (принадлежность)

Совпадение выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе

Оценка взаимоотношений между членами группы

Совпадение выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива

Оценка взаимоотношений членов группы с руководством

Оценка членами группы отношения к делу в коллективе

Отношения между членами группы по поводу совместной деятельности

Эмоционально-личные взаимоотношения, не связанные с совместной деятельностью

Оценка членами группы отношения к делу в коллективе

## 1.5. Характеристика организации

Адрес организации: Московская обл., Талдомский г.о., с. Квашенки, д. 90.

Директор: Власенко Марина Александровна.

### 1.5.1. Эмпирическая база исследования

На данный момент в коллективе насчитывается 22 педагога в возрастном промежутке от 20 до 70 лет. Из них 20 человек — женщины, 2 человека — мужчины.

Большинство учителей имеют высокий педагогический стаж работы:

Более 40 лет педагогического стажа — 4 человека.

Более 30 лет педагогического стажа ­— 4 человека.

Более 20 лет педагогического стажа — 4 человека.

Более 10 лет педагогического стажа — 2 человека.

От 1 до 10 лет педагогического стажа — 8 человек.

21 педагог из 22 имеют высшее образование. Семь педагогов имеют высшую квалификационную категорию.

## 1.6. Метод исследования

Метод исследования — онлайн-анкетирование.

Этот метод достаточно удобен для опрашиваемых, с точки зрения заполнения, анкету можно пройти в любое время в предоставленный для этого период, а также внимательно прочитать и вникнуть в каждый вопрос. Этот метод обеспечивает полную анонимность опрашиваемых и исключает личный контакт исследователя и респондентов.

## 1.7. Исследовательский инструментарий

**Анкета**

Доброго времени суток, уважаемый респондент!

Я, студентка кафедры социологии университета «Дубна», провожу социологическое исследование в рамках курсовой работы на тему «Эмпирическое исследование степени организационной сплоченности педагогического коллектива муниципального общеобразовательного учреждения Квашенковской средней общеобразовательной школы (с. Квашенки)».

Прошу Вас ответить на несколько вопросов. Выбирайте, пожалуйста, тот вариант ответа, который наиболее соответствует Вашему мнению.

Опрос полностью анонимный, данные будут использованы в обобщенном виде.

Прохождение опроса займет не более 10 минут Вашего времени.

Заранее благодарю за прохождение моего опроса!

1. Скажите, пожалуйста, как бы Вы оценили свою принадлежность к коллективу?

* Чувствую себя ее членом, частью коллектива
* Участвую в большинстве видов деятельности
* Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других
* Не чувствую, что являюсь членом коллектива
* Живу и существую отдельно от него
* Не знаю, затрудняюсь ответить

2. Перешли бы Вы в другой коллектив, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

* Да, очень хотел(а) бы перейти
* Скорее перешел(ла) бы, чем остался
* Не вижу никакой разницы
* Скорее всего, остался(лась) бы в своем коллективе
* Очень хотел(а) бы остаться в своем коллективе
* Не знаю, трудно сказать

3. Скажите, пожалуйста, каковы взаимоотношения между членами вашего коллектива?

* Лучше, чем в большинстве коллективов
* Примерно такие, как и в большинстве коллективов
* Хуже, чем в большинстве коллективов
* Не знаю, трудно сказать

4. Скажите, пожалуйста, каковы у вас взаимоотношения с руководством?

* Лучше, чем в большинстве коллективов
* Примерно такие же, как и в большинстве коллективов
* Хуже, чем в большинстве коллективов
* Не знаю

5. Как Вы считаете, каково отношение к делу в вашем коллективе?

* Лучше, чем в большинстве коллективов
* Примерно такое, как и в большинстве коллективов
* Хуже, чем в большинстве коллективов
* Не знаю

6. Представьте ситуацию, что Вам поручили поучаствовать в педагогическом конкурсе, но участвовать должна команда. С кем из Ваших коллег Вы бы приняли участие (на основании того, что человек Вас не подведет и вы вместе справитесь с заданием)?

*Впишите, пожалуйста, свой порядковый номер и порядковые номера выбранных Вами коллег (в соответствии со списком преподавателей).*

Мой номер: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Номера выбранных коллег: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Скажите, пожалуйста, с кем из коллег Вы были бы не против встретиться в свободное от работы время (например, прогуляться в парке, сходить в кино (в театр, на выставку и т.д.), пригласить в гости)?

*Впишите, пожалуйста, свой порядковый номер и порядковые номера выбранных Вами коллег (в соответствии со списком преподавателей).*

Мой номер: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Номера выбранных коллег: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Выберите, пожалуйста, из предложенного списка 5 качеств, которые Вы считаете наиболее ценными для успешной совместной работы в коллективе:

* Трудолюбие
* Веселость
* Аккуратность
* Честность
* Порядочность
* Организованность
* Отзывчивость
* Приветливость
* Активность
* Исполнительность
* Искренность
* Дружелюбие
* Сдержанность
* Общительность
* Настойчивость
* Обаяние
* Правдивость
* Деловитость
* Скромность
* Принципиальность
* Справедливость

9. Выберите, пожалуйста, из предложенного списка 5 качеств, которые Вы считаете наиболее ценными для руководителя коллектива для успешной совместной работы:

* Трудолюбие
* Веселость
* Аккуратность
* Честность
* Порядочность
* Организованность
* Отзывчивость
* Приветливость
* Активность
* Исполнительность
* Искренность
* Дружелюбие
* Сдержанность
* Общительность
* Настойчивость
* Обаяние
* Правдивость
* Деловитость
* Скромность
* Принципиальность
* Справедливость

Уважаемый респондент, благодарю Вас за помощь в исследовании!

## 1.8. Исследовательская матрица

*Таблица 1*

| № гипотезы | Гипотеза | Вопрос анкеты |
| --- | --- | --- |
| №1 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе; | Вопрос № 8. Выберите из предложенного списка 5 качеств, которые вы считаете наиболее ценными для успешной совместной работы в коллективе: |
| №2 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива; | Вопрос № 9. Выберите из предложенного списка 5 качеств, которые вы считаете наиболее ценными для руководителя коллектива для успешной совместной работы: |
| №3 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень удовлетворенности своей принадлежностью к данному коллективу; | Вопрос № 1. Как бы вы оценили свою принадлежность к коллективу?  Вопрос № 2. Перешли бы вы в другой коллектив, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)? |
| №4 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений в коллективе; | Вопрос № 3. Каковы взаимоотношения между членами вашего коллектива? |
| №5 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений коллектива с руководством; | Вопрос № 4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством? |
| №6 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки отношения коллектива к делу, к работе; | Вопрос № 5. Каково отношение к делу в вашем коллективе? |
| №7 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива по поводу совместной деятельности; | Вопрос № 6. Представьте ситуацию, что Вам поручили поучаствовать в педагогическом конкурсе, но участвовать должна команда. С кем из Ваших коллег Вы бы приняли участие (по причине того, что человек Вас не подведет и вы вместе справитесь с заданием)? |
| №8 | Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива на эмоционально-личном уровне, не касающемся совместной деятельности. | Вопрос № 7. С кем из коллег Вы были бы не против встретиться в свободное от работы время (например, прогуляться в парке, сходить в кино (в театр, на выставку и т.д.), пригласить в гости)? |

## 1.9. Метод обработки и анализа данных

Метод обработки и анализа данных сплошного онлайн-анкетирования — компьютерный. Компьютерный анализ будет осуществлен в программе IBM SPSS Statistics 17.0 с последующим построением графиков и таблиц в программе Excel.

Для интерпретации полученных результатов будет использоваться методика определения индекса групповой сплоченности К. Э. Сишора, социометрия Дж. Морено, а также методика определения ЦОЕ В. С. Ивашкина и В. В. Онуфриевой.

**Методика определения индекса групповой сплоченности К. Э. Сишора**

Назначение методики — изучение индекса групповой сплоченности.

Респондентам предлагается ответить на пять вопросов, ответы на которые кодируются определенным образом в баллах (в ходе опроса баллы не указываются).

Максимальная сумма баллов по всем вопросам — 19; минимальная сумма баллов по всем вопросам — 5. Максимальная сумма баллов по отдельно взятым вопросам варьируется от трех до пяти; минимальная — 0.

Далее считается общая сумма баллов по каждому вопросу: (5 \* кол-во респондентов + 4 \* кол-во респондентов + 3 \* кол-во респондентов + 2 \* кол-во респондентов + 1 \* кол-во респондентов + 0 \* кол-во респондентов). Аналогично проводится расчет по вопросам, в которых максимальное количество баллов равно трем.

После вычисления общей суммы баллов, вычисляется средний балл по каждому вопросу: общая сумма баллов по вопросу делится на количество опрошенных респондентов.

Интерпретация результатов (с максимальным баллом равным 5):

* от 4,1 балла и выше — высокий индекс;
* от 3,1 до 4 баллов — индекс выше среднего;
* от 2,1 до 3 баллов — средний индекс;
* от 1,1 до 2 баллов — индекс ниже среднего;
* и ниже — низкий индекс.

Интерпретация результатов (с максимальным баллом равным 3):

* от 2,5 балла и выше — высокий индекс;
* от 1,9 до 2,4 баллов — индекс выше среднего;
* от 1,3 до 1,8 баллов — средний индекс;
* от 0,7 до 1,2 баллов — индекс ниже среднего;
* и ниже — низкий индекс.

**Социометрия Дж. Морено**

Методика позволяет изучить характер взаимоотношений участников коллектива. Она выявляет симпатии и антипатии, неформальных лидеров, изгоев, мини группы внутри большой группы. Это средство диагностики применяют психологи и педагоги, руководители компаний и т.п. Социометрия подходит для анализа социально-психологического климата внутри любой группы, предотвращения и устранения конфликтов, улучшения продуктивности каждого из участников и общей производительности коллектива.

Респондентам предлагается ответить на вопросы о том, кого из коллег они бы выбрали для определенной деятельности. В данной группе (22 человека) количество выборов ограничивается пятью.

Обработка результатов социометрического исследования (социометрии):

Во-первых, строится социоматрица, в которой отмечаются выборы. По вертикали указываются те, кто делает выбор. По горизонтали — кого выбирают.

Далее подсчитывается общее число сделанных респондентами выборов. Затем отмечаются взаимные выборы.

Затем, исходя из целей исследования, подбирается индекс. Индексы могут быть групповыми или персональными. В данном случае высчитывается групповой индекс психологической взаимности (сплоченности группы)

, (1)

где — взаимность в группе по результатам положительных выборов,

— число положительных выборов в группе,

— число членов группы.

То есть, в числителе подсчитывается сумма взаимных выборов, в знаменателе — число возможных выборов, но так как в данном случае выборы ограничены пятью, формула приобретает вид:

, (2)

где — ограничение по выборам.

Полученный результат переводится в проценты (%) для дальнейшей интерпретации:

* менее 50% — низкий индекс;
* от 50% до 70% — средний индекс;
* более 70% — высокий индекс.

**Методика определения ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) В. С. Ивашкина и В. В. Онуфриевой**

Назначение методики — выявление ЦОЕ на основе групповой общности при выборе наиболее ценностно-значимых качеств из стимульного списка.

Опрашиваемым предлагается выбрать из предложенного стимульного списка 5 качеств, которые, на их взгляд, являются наиболее ценными для успешной совместной работы в коллективе/для руководителя для успешной работы коллектива.

Обработка и интерпретация результатов:

Во-первых, считается общее число выборов респондентов (Н): количество выборов каждого респондента \* количество опрошенных.

Во-вторых, определяется количество выборов на каждое качество и выделяются 5 самых популярных и 5 самых непопулярных качеств, по мнению респондентов.

В-третьих, подсчитывается число выборов на 5 самых популярных качеств (П) и число выборов на 5 самых непопулярных качеств (М).

В-четвертых, проводится расчет ЦОЕ (С), согласно формуле:

 (3)

В-пятых, полученное числовое значение соотносится со шкалой определения уровня ЦОЕ:

* С > 50% — высокий уровень ЦОЕ
* 30% < С < 50% — средний уровень ЦОЕ
* С < 30 % — низкий уровень ЦОЕ

2. Аналитическая обработка данных эмпирического исследования степени организационной сплоченности

Онлайн-анкетирование проводилось в период с 13 апреля по 23 апреля 2023 года.

В опросе приняли участие 22 педагога Квашенковской СОШ.

**2.1. Проверка гипотез**

**Гипотеза-следствие №1.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШимеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе.

На основании методики определения ценностно-ориентационного единства группы В. С. Ивашкина и В. В. Онуфриевой были проведены расчеты в программе Excel.

*Таблица 2*

**Пять самых популярных/непопулярных качеств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **5 самых популярных качеств** | | **5 самых непопулярных качеств** | |
| **Качество** | **Число выборов** | **Качество** | **Число выборов** |
| Трудолюбие | 17 | Принципиальность | 0 |
| Организованность | 16 | Настойчивость | 0 |
| Честность | 13 | Правдивость | 0 |
| Отзывчивость | 9 | Сдержанность | 1 |
| Исполнительность | 9 | Деловитость | 1 |

*Таблица 3*

**Расчет числа выборов на 5 самых популярных/непопулярных качеств**

|  |  |
| --- | --- |
| **Число выборов на 5 самых популярных качеств (П)** | 64 |
| **Число выборов на 5 самых непопулярных качеств (М)** | 2 |

*Таблица 4*

**Коэффициент ЦОЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формула** | С = (П-M)/Н\*100% |
| **Расчет** | (64-2)/110\*100% |
| **Результат** | 56,36% |

Вывод: члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе, следовательно, **гипотеза-следствие №1 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №2.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива.

На основании методики определения ценностно-ориентационного единства группы В. С. Ивашкина и В. В. Онуфриевой были проведены расчеты в программе Excel.

*Таблица 5*

**Пять самых популярных/непопулярных качеств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **5 самых популярных качеств** | | **5 самых непопулярных качеств** | |
| **Качество** | **Число выборов** | **Качество** | **Число выборов** |
| Порядочность | 16 | Аккуратность | 0 |
| Организованность | 15 | Скромность | 0 |
| Справедливость | 11 | Веселость | 0 |
| Деловитость | 10 | Приветливость | 1 |
| Отзывчивость | 9 | Обаяние | 1 |

*Таблица 6*

**Расчет числа выборов на 5 самых популярных/непопулярных качеств**

|  |  |
| --- | --- |
| **Число выборов на 5 самых популярных качеств (П)** | 61 |
| **Число выборов на 5 самых непопулярных качеств (М)** | 2 |

*Таблица 7*

**Коэффициент ЦОЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формула** | С = (П-M)/Н\*100% |
| **Расчет** | (61-2)/110\*100% |
| **Результат** | 53,64% |

Вывод: члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива, следовательно, **гипотеза-следствие №2 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №3.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень удовлетворенности своей принадлежностью к данному коллективу.

На основании методики определения индекса групповой сплоченности К. Сишора были проведены расчеты в программе Excel.

*Таблица 8*

**Частотный анализ (вопрос №1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Балл** | **Ответ** | **Частота** | **Проценты** |
| 5 | Чувствую себя частью коллектива | 14 | 63,6% |
| 4 | Участвую в большинстве видов деятельности | 6 | 27,3% |
| 3 | Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других | 2 | 9,1% |
| 2 | Не чувствую, что являюсь членом коллектива | 0 | 0,0% |
| 1 | Живу и существую отдельно от него | 0 | 0,0% |
| 1 | Не знаю, затрудняюсь ответить | 0 | 0,0% |

*Таблица 9*

**Частотный анализ (вопрос №2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Балл** | **Ответ** | **Частота** | **Проценты** |
| 1 | Да, очень хотел(а) бы перейти | 0 | 0,0% |
| 2 | Скорее перешел(ла) бы, чем остался | 0 | 0,0% |
| 3 | Не вижу никакой разницы | 0 | 0,0% |
| 4 | Скорее всего, остался(лась) бы в своем коллективе | 11 | 50,0% |
| 5 | Очень хотел(а) бы остаться в своем коллективе | 11 | 50,0% |
| 1 | Не знаю, затрудняюсь ответить | 0 | 0,0% |

*Таблица 10*

**Средний балл**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Общая сумма баллов (вопрос №1)** | (5\*13) + (4\*6) + (3\*2) | 100 |
| **Общая сумма баллов (вопрос №2)** | (4\*11) + (5\*11) | 99 |
| **Среднее** | (100 + 99)/22 | 9,05 |

Максимальное количество баллов по двум вопросам составляет 10 баллов, в данном коллективе результат равен 9,05 баллов.

Вывод: полученный результат свидетельствует о том, что члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень удовлетворенности своей принадлежностью к данному коллективу, следовательно, **гипотеза-следствие № 3 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №4.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений в коллективе.

На основании методики определения индекса групповой сплоченности К. Сишора были проведены расчеты в программе Excel.

*Таблица 11*

**Частотный анализ (вопрос №3)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Балл** | **Ответ** | **Частота** | **Проценты** |
| 3 | Лучше, чем в большинстве коллективов | 15 | 68,2% |
| 2 | Примерно такие же, как и в большинстве коллективов | 6 | 27,3% |
| 1 | Хуже, чем в большинстве коллективов | 0 | 0,0% |
| 1 | Не знаю, затрудняюсь ответить | 1 | 4,5% |

*Таблица 12*

**Средний балл**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Общая сумма баллов** | (3\*15) + (2\*6) + (1\*1) | 58 |
| **Среднее** | 58/22 | 2,6 |

Максимальный балл по вопросу №3 составляет 3 балла, в данном коллективе результат равен 2,6 баллов.

Вывод: полученный результат свидетельствует о том, что члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений в коллективе, следовательно, **гипотеза-следствие № 4 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №5.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений коллектива с руководством.

На основании методики определения индекса групповой сплоченности К. Сишора были проведены расчеты в программе Excel.

*Таблица 13*

**Частотный анализ (вопрос №4)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Балл** | **Ответ** | **Частота** | **Проценты** |
| 3 | Лучше, чем в большинстве коллективов | 13 | 59,1% |
| 2 | Примерно такие же, как и в большинстве коллективов | 8 | 36,4% |
| 1 | Хуже, чем в большинстве коллективов | 1 | 4,5% |
| 1 | Не знаю, затрудняюсь ответить | 0 | 0,0% |

*Таблица 14*

**Средний балл**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Общая сумма баллов** | (3\*13) + (2\*8) + (1\*1) | 56 |
| **Среднее** | 56/22 | 2,5 |

Максимальный балл по вопросу №4 составляет 3 балла, в данном коллективе результат равен 2,5 баллов.

Вывод: полученный результат свидетельствует о том, что члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений коллектива с руководством, следовательно, **гипотеза-следствие № 5 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №6.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки отношения коллектива к делу, к работе.

На основании методики определения индекса групповой сплоченности К. Сишора были проведены расчеты в программе Excel.

*Таблица 15*

**Частотный анализ (вопрос №5)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Балл** | **Ответ** | **Частота** | **Проценты** |
| 3 | Лучше, чем в большинстве коллективов | 14 | 63,7% |
| 2 | Примерно такие же, как и в большинстве коллективов | 7 | 31,8% |
| 1 | Хуже, чем в большинстве коллективов | 0 | 0,0% |
| 1 | Не знаю, затрудняюсь ответить | 1 | 4,5% |

*Таблица 16*

**Средний балл**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Общая сумма баллов** | (3\*14) + (2\*7) + (1\*1) | 57 |
| **Среднее** | 57/22 | 2,6 |

Максимальный балл по вопросу №5 составляет 3 балла, в данном коллективе результат равен 2,6 баллов.

Вывод: полученный результат свидетельствует о том, что члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки отношения коллектива к делу, к работе, следовательно, **гипотеза-следствие № 6 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №7.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива по поводу совместной деятельности.

Все расчеты проводились в соответствии методике социометрии Дж. Морено.

(4)

Индекс психологической взаимности в группе (сплоченности группы) по поводу совместной деятельности в коллективе Квашенковской СОШ равен ~ 71%, что свидетельствует о высоком уровне сплоченности коллектива.

Вывод: члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива по поводу совместной деятельности, следовательно, **гипотеза-следствие № 7 подтверждается**.

**Гипотеза-следствие №8.** Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива на эмоционально-личном уровне, не касающемся совместной деятельности.

Все расчеты проводились в соответствии методике социометрии Дж. Морено.

(5)

Индекс психологической взаимности в группе (сплоченности группы) на эмоционально-личном уровне, не касающемся совместной деятельности среди педагогов Квашенковской СОШ равен ~ 75%, что говорит нам о высоком уровне сплоченности коллектива.

Вывод: члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива на эмоционально-личном уровне, не касающемся совместной деятельности, следовательно, **гипотеза-следствие № 8 подтверждается**.

Все гипотезы-следствия подтвердились, следовательно, гипотеза-основание полностью подтверждается. В Квашенковской СОШ высокий уровень организационной сплоченности педагогического коллектива.

3. Выводы и рекомендации

В ходе разработки эмпирического исследования степени организационной сплоченности педагогического коллектива Квашенковской СОШ проанализировано понятие «степень групповой сплоченности», выделены его составляющие, показатели, отраженные в логическом анализе.

На основе операционализации понятий, составлена анкета для опроса педагогов Квашенковской СОШ. Полученные данные были перекодированы в программе IBM SPSS Statistics 17.0 с последующими расчетами в программе Excel.

На основании результатов исследования сформулированы следующие выводы:

Педагоги Квашенковской СОШ имеютвысокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств для успешной работы в коллективе.

Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень совпадения выборов ценностно-значимых качеств руководителя для успешной работы коллектива.

Педагогический коллектив Квашенковской СОШ имеет высокий уровень удовлетворенности своей принадлежностью к данному коллективу.

Педагоги Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений в коллективе.

Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий уровень оценки взаимоотношений коллектива с руководством.

Педагогический коллектив Квашенковской СОШ имеет высокий уровень оценки отношения коллектива к делу, к работе.

Педагоги Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива по поводу совместной деятельности.

Члены педагогического коллектива Квашенковской СОШ имеют высокий индекс сплоченности коллектива на эмоционально-личном уровне, не касающемся совместной деятельности.

Итак, педагогический коллектив Квашенковской СОШ имеет высокий уровень организационной сплоченности педагогического коллектива.

Для того, чтобы обеспечить устойчивость высокого уровня организационной сплоченности коллектива, директору Квашенковской СОШ рекомендуется, по возможности, проводить регулярный социологический мониторинг сотрудников, чтобы выявить динамику уровня организационной сплоченности. Таким образом, руководитель сможет отслеживать реальную картину об уровне организационной сплоченности коллектива и своевременно предпринимать действия для исправления возникающих проблем.

# Список использованных источников и литературы

1. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. — Москва : Аспект Пресс, 2014. — 363 c.
2. Донцов, А. И. Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. — Москва : Прогресс, 1985. — 150 c.
3. Кричевский, Р. Л. Исследования малой группы в отечественной и зарубежной социальной психологии / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — // Социальная психология. — Москва : Изд-во МГУ, 2000. — 229 с.
4. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин ; пер. с англ. А. Г. Стронский. — Санкт-Петербург : Издательство «Речь», 2018. — 364 c.
5. Морено, Я. Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено ; пер. с англ. А. П. Боковикова. — Москва : Академический проект, 2004. — 245 c.
6. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпанский. — Москва : Издательский центр «Академия», 2010. — 296 c.
7. Смахтина, Т. А. ОСОБЕННОСТИ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ / Т. А. Смахтина, А. С. Кубекова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования — 2020. — Т. 9, № 6. — С. 73 —80. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44842185> ограниченный (дата обращения: 02.03.2023).
8. Чернышев, А. С. Параметрическая теория малых групп и коллективов: исходные положения и тенденции развития / А. С. Чернышев // Психологический журнал. — 2016. — № 6. — С. 15 — 25.
9. Шпалинский, В. В. Экспериментально-психологическое исследование групповой сплоченности : специальность 19.00.01 «Психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Шпалинский Владислав Викторович ; Московский государственный педагогический институт им. В. И. Ленина. — Москва, 1973. — 17 c.
10. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — Москва : Издательство Института Психотерапии, 2019. — 490 c.

Cartwright, D. The nature of group cohesiveness / D. Cartwright. — New York: March, 2018. — 394 p.

Festinger, L. Informal social communication / L. Festinger. — New York: Psichol Rew, 1950. — 274 p.

1. Festinger, L. Informal social communication / L. Festinger. — New York: Psichol Rew, 1950. — P. 79. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cartwright, D. The nature of group cohesiveness / D. Cartwright. — New York: March, 2018. — P. 147 — 151. [↑](#footnote-ref-2)
3. Кричевский, Р. Л. Исследования малой группы в отечественной и зарубежной социальной психологии / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — // Социальная психология. — Москва : Изд-во МГУ, 2000. — С. 93 —112. [↑](#footnote-ref-3)
4. Кричевский, Р. Л. Исследования малой группы в отечественной и зарубежной социальной психологии / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — // Социальная психология. — Москва : Изд-во МГУ, 2000. — С. 128 —141. [↑](#footnote-ref-4)
5. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. — Санкт-Петербург : Издательство «Речь», 2018. — С. 57 — 81. [↑](#footnote-ref-5)
6. Чернышев, А. С. Параметрическая теория малых групп и коллективов: исходные положения и тенденции развития / А. С. Чернышев // Психологический журнал. — 2016. — № 6. — С. 19. [↑](#footnote-ref-6)
7. Морено, Я. Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено ; пер. с англ. А. П. Боковикова. — Москва : Академический проект, 2004. — С. 81 — 95. [↑](#footnote-ref-7)
8. Донцов, А. И. Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. — Москва : Прогресс, 1985. — С. 36. [↑](#footnote-ref-8)
9. Шпалинский, В. В. Экспериментально-психологическое исследование групповой сплоченности : специальность 19.00.01 «Психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Шпалинский Владислав Викторович ; Московский государственный педагогический институт им. В. И. Ленина — Москва, 1973. — 17 c. [↑](#footnote-ref-9)
10. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпанский. — Москва : Издательский центр «Академия», 2010. — 296 c. [↑](#footnote-ref-10)
11. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — Москва : Издательство Института Психотерапии, 2019. — С. 346 — 352. [↑](#footnote-ref-11)
12. Смахтина, Т. А. ОСОБЕННОСТИ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ / Т. А. Смахтина, А. С. Кубекова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования — 2020. — Т. 9, № 6. — С. 76. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44842185> ограниченный (дата обращения: 02.03.2023). [↑](#footnote-ref-12)
13. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — Москва : Издательство Института Психотерапии, 2019. — С. 321 — 333. [↑](#footnote-ref-13)
14. Морено, Я. Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено ; пер. с англ. А. П. Боковикова. — Москва : Академический проект, 2004. — С. 56 — 68. [↑](#footnote-ref-14)