

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Психологии личности

наименование кафедры

**Взаимосвязь групповой сплоченности и межличностного доверия в
коллективной деятельности среди студентов факультета психологии
СГУ**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА**

студента (ки) 4 курса 462 группы

направления
(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Копылцова Вадима Андреевича

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

Старший преподаватель

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Калистратов П.Ю.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Д.псих.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Рягузова Е.В.

инициалы, фамилия

Саратов 2023

Введение

Актуальность исследования обусловлена тем, что с самого раннего детства человек погружен в какие-либо социальные институты, которые оказывают существенное влияние на его развитие, будь то личностное или профессиональное. В силу того, что человек представляет собой, в первую очередь, социальное существо, то его жизнедеятельность обусловлена взаимодействием с окружающими людьми. Таким образом, человек интегрируется в коллектив, который на первых этапах представляет собой семья, а впоследствии дифференцируется на множество структур со своими характерными особенностями. Степень успешной или неуспешной интеграции в каждую из них, определяется набором некоторых психологических характеристик среди которых, несомненно, присутствуют доверие и сплоченность. Их взаимосвязь может способствовать повышению общего уровня причастности каждого члена коллектива в общее дело, добиться расширения возможностей и перспектив.

Целью данной работы является изучение взаимосвязи уровня сплоченности и межличностного доверия в коллективе.

Гипотеза исследования: Уровень сплоченности прямо пропорционален уровню доверия в коллективе.

Новизна исследования заключается в эмпирическом исследовании взаимосвязи уровня сплоченности и доверия в коллективной деятельности среди студентов факультета психологии СГУ.

Практическая значимость работы состоит в том, что материалы исследования, выводы и интерпретация могут быть использованы практическими психологами, при работе с коллективами многих функционирующих организаций.

Для достижения цели и проверки гипотезы были поставлены следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ литературы по проблематике коллективной деятельности, доверия и сплоченности.

2. Подобрать комплекс психодиагностических процедур для эмпирического анализа.

3. Исследовать взаимосвязь уровня сплоченности и межличностного доверия в коллективе.

4. На основании полученных результатов подвести итоги работы.

Объект: Психологические особенности группы студентов.

Предмет: Взаимосвязь уровней сплочённости и межличностного доверия в коллективе.

Методы исследования:

Общетеоретические методы: Теоретический анализ и интерпретация научных работ по проблематике коллективной деятельности, межличностного доверия и групповой сплоченности.

Эмпирические методы: опрос, психологическое тестирование с использованием методик

- Методика выявления межличностного доверия в группе Сидоренкова А.В., Сидоренковой И.И.
- Методика определения опосредованной групповой сплоченности В. С. Ивашкина и В. В. Онуфриевой.

Математико-статистические методы обработки данных: одновыборочный критерий Колмогорова–Смирнова, коэффициент ранговой корреляции Спирмена в статистической программе IBM SPSS Statistics, v. 23.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав (теоретическая и практическая глава), заключения, списка использованной литературы и приложения.

Основное содержание работы: Результаты проведённого теоретического исследования в *главе 1 Теоретический анализ коллективной деятельности* включают в себя анализ таких понятий как «коллектив», «доверие» и

«сплоченность». Коллектив трактуется как высшая стадия развития организованной общности людей, которая обязательно направлена на достижение социально-значимых целей. Подчеркивается, что коллектив возникает и развивается в процессе совместной деятельности, особую роль отводится изучению организации и системы стимулирования совместной деятельности в коллективе. Сам же термин «коллектив», с одной стороны, обозначает статус и организационное положение группы людей в обществе, с другой - качественно характеризует межличностные отношения в этой группе. Также авторами отмечается, что важное значение коллектива для личности в том, что именно в коллективе личность получает возможность для осуществления своего саморазвития и самоопределения.

Были изучены виды коллективов. По составу это могут быть как однородные (однородные), так и гетерогенные, то есть разнообразные. Различия в них могут трактоваться исходя из определённых характеристик, например, таких как возраста, пола, профессии и так далее. Также стоит отметить, что коллективы могут классифицироваться по своей структуре, по статусу, по характеру внутренних связей, сроку существования, по размерам, по степеням свободы, предоставляемые их участникам, а также по уровням развития. Последнее выступает как интегральное состояние социального объединения людей, детерминирующие степень эффективности выполнения коллективом поставленных целей и задач, а также психологическую идентификацию личности с данным коллективом.

Акцентируя внимание на сплоченности и доверии как основных изучаемых характеристик данной работы, было изучено, что многие авторы, например, как Ф. Фукуяма, С. Робинсон, Дж. Роттер выражали свои видения доверия и давали различные определения этого термина. Общее в этих понятиях является то, что доверие-это процесс позитивного или оптимистического ожидания относительно другого человека. Исходя из этого, были выделены виды доверия, базовыми из которых являются доверие к миру, доверие к самому себе и доверия к

окружающим людям. Поскольку в данной работе мы изучаем доверие в межличностном общении, то третий вид доверия для нас является самым значимым. Оно дифференцируется на области, среди которых выделяется такое понятие как «деперсонифицированное доверие» или доверие системе, которое, по словам К.У. Хельмана, подразумевает веру людей в надлежащее функционирование этой системы. Наряду с этим, были выделены функции доверия, благодаря которым стало возможно возникновение гармонизации отношений человека, как с самим собой, так и с обществом в целом, а также обеспечение существования, взаимодействия и регулирования межличностных и групповых отношений.

В свою очередь, для групповой сплоченности не существует некоего однозначного понятия. Ряд авторов характеризуют его по-разному, но обобщая полученные сведения можно сказать, что это один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе её членов. В рамках исследования сплоченности были изучены точки зрения многих авторов, среди которых можно выделить: подход Вирджинии Квинн об близких отношениях между членами группы, которые поддерживают друг друга; подход супругов Лотт, рассматривающий сплоченность как межличностную аттракцию, то есть производный процесс от количества взаимных позитивных установок членов группы. Д. Картайт выдвинул взгляд на проблему сплоченности с точки зрения результирующей сил или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в конкретной группе. Но наиболее глубоко проблема сплоченности была изучена А.В. Петровским в рамках стратометрической концепции коллектива, где сплоченность понимается как ценностно-ориентационное единство, выступающее в виде «интегральной характеристики системы внутригрупповых связей, показывающей степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности её ценностных ориентаций».

Проведённое эмпирическое исследование, описанное в *главе 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи уровня сплочённости и межличностного доверия в коллективе* позволило подтвердить гипотезу – Уровень сплоченности прямо пропорционален уровню доверия в коллективе.

В параграфе 2.1 описываются цель, задачи, и гипотеза исследования.

В параграфе 2.1.1 описывается выборка и методы диагностики.

В параграфе 2.2 Обработка и анализ полученных результатов.

В результате обработки данных по первой методике мы получили показатели проявления трех типов межличностного доверия по двум коллективам, которые предоставили возможность оценить уровень того или иного типа межличностного доверия. Согласно расчетам по коллективу 4 курса: уровень проявления всех типов межличностного доверия оказался **высоким**.

Полученные данные по 2 курсу свидетельствуют о **высоком** уровне конфиденциально-охранительного доверия, **среднем** уровне информационно-инфлюативного доверия, а также о **среднем** показателе деятельностно-совладающего доверия.

В результате обработки данных по второй методике, была получена совокупность выборов моральных, деловых и эмоциональных качеств, среди респондентов 4 и 2 курсов. Окончательные данные позволили определить, что члены обоих коллективов отдадут предпочтение следующему набору деловых и моральных качеств, проявляющиеся в человеке как части коллектива: **организованность, честность, исполнительность, трудолюбие, дружелюбие и справедливость**.

В свою очередь, общий уровень групповой сплоченности для коллектива 4 курса оказался **высоким** и составил 68%. Для 2 курса уровень сплоченности составил 67%, что также соответствует **высокому** показателю.

Для математической обработки, была проведена проверка двух выборок на нормальность распределения по двум методикам при помощи критерия

Колмагорова-Смирнова. Результаты показали не соответствие выборки нормальности распределения, как среди коллектива 4 курса, так и среди коллектива 2 курса. В связи с чем был выбран непараметрический критерий выявления корреляционной связи Спирмена по двум коллективам, между типами межличностного доверия и совокупностью выборов моральных, деловых и эмоциональных качеств как основополагающих для уровня сплоченности коллектива.

Результаты обработки результатов среди респондентов 4 курса, позволили выявить значимую корреляцию между конфиденциально-охранительным и информационно-инфлюативным доверием (**0,566**) среди тех, с кем респонденты поддерживают тесные отношения. Эти разновидности доверия могут определять такие аспекты групповой эффективности как психологический комфорт и развитие членов группы, устойчивость группы по отношению к возмущающим факторам. В свою очередь, наблюдалась корреляционная связь между деловыми и моральными качествами (**-0,591**), а также деловыми и эмоциональными (**-0,778**). Это свидетельствует об обратной взаимосвязи оценки членов группы тех качеств, которые необходимы для поддержания общей сплоченности, а именно организованности, честности, исполнительности, трудолюбия, дружелюбия и справедливости.

Обработка результатов по 2 курсу свидетельствует о значимой корреляции между информационно-инфлюативным доверием и деловыми качествами (**0,603**) среди тех, с кем респонденты поддерживают тесные отношения в группе, а также между моральными и деловыми качествами (**-0,627**). Это позволило сделать вывод о том, что члены коллектива склонны принимать информацию и влияние от другого лишь после проявления в его поведении таких деловых и моральных качеств как: организованность, честность, исполнительность, трудолюбие, дружелюбие и справедливость.

Заключение. В нашем исследовании мы провели теоретический анализ литературы по проблематике коллективной деятельности, доверия и

сплоченности, выбрали комплекс психодиагностических процедур для эмпирического анализа, исследовали взаимосвязь уровня сплоченности и межличностного доверия в коллективе, на основании полученных результатов подвели итоги работы.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что цель, а именно изучение взаимосвязи уровня сплоченности и межличностного доверия в коллективе можно считать достигнутой.

На основе полученных данных, была подтверждена гипотеза о прямо пропорциональности уровня сплоченности и доверия в коллективе.

Действительно, для студентов 2 и 4 курсов, уровни как межличностного доверия, так и сплоченности оказались взаимозависимы. Так, для студентов 4 курса уровни изучаемых характеристик отразили наибольшие показатели, по сравнению со студентами 2 курса.

Также было выявлено, для того, чтобы коллектив отличался высоким уровнем как групповой сплоченности, так и межличностного доверия, необходимо, чтобы члены коллектива обладали организованностью, честностью, исполнительностью, трудолюбием, дружелюбием и справедливостью. Так как проявление именно этого набора качеств в поведении членов коллектива, позволяет наиболее комфортно взаимодействовать друг с другом и достигать результатов в совместной деятельности.

Таким образом, сплоченный коллектив, в котором преобладают доверительные отношения - это результат очень сложной и кропотливой работы. По нашему мнению, каждый руководитель, будь то высшего или низшего звена обязан уделить этому должное время и внимание. Ведь именно благодаря людям с которыми ты работаешь, возможно успешное достижение поставленных целей.

Исследование взаимосвязи межличностного доверия и групповой сплоченности, на мой взгляд, является уникальным инструментом для анализа психологического климата внутри коллектива, уровня его приверженности, готовности к взаимопомощи и остальных строго коррелирующих факторов.

Дальнейшее изучение этого феномена, позволило бы глубже проникнуться в проблематику этого явления и выявить те или иные закономерности функционирования индивида как части целого.