

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.153.110>

ГРУППОВАЯ СПЛОЧЁННОСТЬ КАК МУЛЬТИДЕТЕРМИНИРОВАННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛОЙ ГРУППЫ

Научная статья

Бубнова И.С.^{1,*}, Компанеев А.М.²

¹ORCID : 0000-0001-9549-7248;

^{1,2}Кубанский государственный университет, Краснодар, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (irinaz-bubnova[at]yandex.ru)

Аннотация

В статье исследуется сплоченность как одна из центральных характеристик малой группы, ее значение для общества и эффективности работы группы. Авторы рассматривают социально-психологический климат как важный фактор, влияющий на сплоченность группы, и его ключевые компоненты. Авторами доказано, что показатели коммуникативного контроля и групповой сплоченности в педагогических коллективах не зависят друг от друга. Вместе с тем, связь коммуникативного контроля с СПК просматривается четко – коллектив, где показатель коммуникативного контроля максимален на фоне остальных, обладает самым благоприятным СПК среди всех остальных групп. Коммуникативный контроль может выступать в разных позициях по отношению к групповой сплоченности – он может являться непосредственным фактором групповой сплоченности, которая достигается посредством снижения конфликтности между сотрудниками; может являться составным компонентом благоприятного СПК, который, в свою очередь, определяет высокую групповую сплоченность коллектива; а также он может вовсе не являться фактором групповой сплоченности. В статье показано, что более высокий уровень коммуникативного контроля присущ более молодым коллективам. Результаты исследования показывают, что сплоченность группы зависит от различных факторов, и для создания благоприятного социально-психологического климата в группе можно использовать различные методы.

Ключевые слова: сплоченность, малая группа, социально-психологический климат, эффективность работы группы.

GROUP UNITY AS A MULTIDETERMINISTIC CHARACTERISTIC OF A SMALL GROUP

Research article

Bubnova I.S.^{1,*}, Kompaneev A.M.²

¹ORCID : 0000-0001-9549-7248;

^{1,2}Kuban State University, Krasnodar, Russian Federation

* Corresponding author (irinaz-bubnova[at]yandex.ru)

Abstract

The article explores unity as one of the central characteristics of a small group, its importance for society and the effectiveness of the group. The authors examine the socio-psychological climate as an important factor affecting group unity and its key components. The authors proved that the indicators of communicative control and group unity in pedagogical teams do not depend on each other. At the same time, the connection between communicative control and SPC is clearly seen – the collective, where the indicator of communicative control is maximum against the background of others, has the most favourable SPC among all other groups. Communicative control can act in different positions in relation to group unity – it can be a direct factor of group cohesion, which is achieved by reducing conflict between employees; it can be a component of a favourable SPC, which, in turn, determines high group unity of the collective; and it may not be a factor of group unity at all. The article shows that a higher level of communicative control is inherent in younger teams. The results of the research show that group unity depends on various factors, and various methods can be used to create a favourable socio-psychological climate in the group.

Keywords: unity, small group, socio-psychological climate, group effectiveness.

Введение

Сплоченность является одной из центральных характеристик малой группы и имеет важное значение для общества. Понимание механизмов сплочения людей имеет многообластную ценность, но прежде всего сплоченность является способностью членов группы к эффективным совместным действиям. Мобилизация личностных резервов, возможностей и человеческого потенциала всей группы часто происходит именно благодаря сплоченности.

Исследование трудовых коллективов на предмет сплоченности является актуальным, так как трудовые коллективы занимают значительное место в жизни каждого человека и играют важную роль в его социализации. Работа и коллеги по производственной деятельности рассматриваются в социологии как главный фактор вторичной социализации индивида. В условиях нестабильных рыночных отношений и растущей конкуренции, владельцы собственного бизнеса нуждаются в сплоченной команде сотрудников, которые могут эффективно работать вместе для достижения общих целей.

Сплоченность группы может быть определена через различные характеристики, такие как взаимная поддержка, доверие, общие цели и ценности, а также через социально-психологический климат. Социально-психологический климат является важным фактором, влияющим на эффективность работы группы и ее сплоченность. Он отражает качество межличностных отношений в группе, уровень доверия и сотрудничества между членами группы, а также их общую мотивацию и удовлетворенность работой.

В данной статье мы будем исследовать сплоченность как одну из центральных характеристик малой группы, ее значение для общества и эффективности работы группы. Мы также рассмотрим социально-психологический климат как важный фактор, влияющий на сплоченность группы, и его ключевые компоненты. На основе проведенного анализа мы сможем выявить основные факторы, способствующие сплоченности группы, и предложить рекомендации по созданию благоприятного социально-психологического климата для повышения эффективности работы группы и ее сплоченности.

Теоретические основы сплоченности группы:

Сплоченность группы является многогранным феноменом, который был исследован различными учеными в рамках разных научных дисциплин. В социологии сплоченность группы рассматривается как способность членов группы к эффективным совместным действиям, которая проявляется в их способности достигать общих целей, работать вместе и поддерживать друг друга [1].

В психологии сплоченность группы определяется как степень единства и согласованности в поведении и мышлении членов группы (Шейн, 1978). Сплоченность группы проявляется в положительных эмоциях, доверии, общем видении целей и задач, а также в готовности членов группы поддерживать друг друга и работать вместе для достижения общих целей.

В организационной психологии сплоченность группы рассматривается как фактор, влияющий на эффективность работы организации и ее конкурентное преимущество [2]. Сплоченность группы способствует повышению производительности труда, креативности, мотивации и удовлетворенности работой сотрудников.

Сплоченность группы зависит от различных факторов, которые можно разделить на две основные группы: внутренние и внешние.

Внутренние факторы включают в себя личностные характеристики членов группы, такие как коммуникативные навыки, открытость, доверие, готовность к сотрудничеству и взаимопомощи [3]. Кроме того, внутренние факторы включают в себя общие цели, ценности и нормы, которые разделяют члены группы и которые служат основой для их сотрудничества.

Внешние факторы включают в себя факторы, которые находятся вне контроля группы, такие как среда, в которой группа работает, и внешние угрозы или возможности, которые группа может воспринимать. Например, конкуренция со стороны других групп или организаций может стимулировать сплоченность группы, в то время как внешние угрозы, такие как экономический кризис, могут ослабить сплоченность группы.

Социально-психологический климат является важным фактором, влияющим на сплоченность группы. Он отражает качество межличностных отношений в группе, уровень доверия и сотрудничества между членами группы, а также их общую мотивацию и удовлетворенность работой.

Социально-психологический климат может быть описан через ряд характеристик, таких как открытость, доверие, поддержка, сотрудничество, общение, общие цели и ценности [4]. Благоприятный социально-психологический климат способствует сплоченности группы, так как он стимулирует членов группы работать вместе, поддерживать друг друга и достигать общих целей.

Социально-психологический климат включает в себя несколько ключевых компонентов, которые играют важную роль в сплоченности группы.

1. Доверие: доверие между членами группы является одним из наиболее важных факторов, влияющих на сплоченность группы. Доверие способствует открытому общению, сотрудничеству и взаимопомощи между членами группы [5].

2. Общение: эффективное общение является важным компонентом социально-психологического климата. Общение способствует пониманию целей и задач группы, а также способствует сотрудничеству и поддержке между членами группы [6].

3. Поддержка: поддержка является важным аспектом социально-психологического климата, так как она стимулирует членов группы работать вместе и достигать общих целей. Поддержка может принимать различные формы, такие как эмоциональная поддержка, материальная поддержка или поддержка в решении проблем [7].

4. Общие цели и ценности: общие цели и ценности являются важным компонентом социально-психологического климата, так как они служат основой для сотрудничества и поддержки между членами группы. Общие цели и ценности стимулируют членов группы работать вместе для достижения общих целей [8].

5. Сотрудничество: сотрудничество является важным аспектом социально-психологического климата, так как оно стимулирует членов группы работать вместе и достигать общих целей. Сотрудничество может принимать различные формы, такие как обмен информацией, совместная работа над задачами, поддержка и помощь друг другу [9].

Сплоченность группы является важным фактором, влияющим на эффективность работы группы и ее конкурентное преимущество. Сплоченность группы зависит от различных факторов, которые можно разделить на две основные группы: внутренние и внешние. Социально-психологический климат является важным фактором, влияющим на сплоченность группы. Он отражает качество межличностных отношений в группе, уровень доверия и сотрудничества между членами группы, а также их общую мотивацию и удовлетворенность работой. Для создания благоприятного социально-психологического климата в группе можно использовать различные методы, такие как поощрение открытого общения, организация team-building activities, поощрение поддержки и сотрудничества, установление общих целей и ценностей, организация обратной связи и другие. Использование этих методов поможет создать

благоприятный социально-психологический климат в группе, что в свою очередь повысит сплоченность группы и ее эффективность.

Методы и принципы исследования

В качестве методики исследования групповой сплоченности трудового коллектива была использована методика «индекс групповой сплоченности» К.Э. Шишора.

Для изучения социально-психологического климата были использованы методики «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе» О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, а также «Диагностика коммуникативного контроля» М. Снайдера.

Выборку составили 4 трудовых коллектива – коллективы детских садов г. Краснодар и Краснодарского края. Возрастной диапазон выборки составляет от 22 до 57 лет, все женщины. В разных коллективах будет наблюдаться различный профессиональный состав. В двух (далее мы будем называть их коллектив 1 и коллектив 3) из них была исследована однородная группа сотрудников – все воспитатели с высшим образованием, в коллективе 1 количество респондентов равно 20 чел., в коллективе 3 – 16 чел., в двух других группах (далее имеют название коллективы 2 и 4) были исследованы группы сотрудников разноплановых как в плане профессиональной деятельности и рабочего места, так и с точки зрения уровня образования, количество респондентов – 20 чел в коллективе 2 и 15 чел в коллективе 4. При этом возрастной состав так же отличается – в коллективах 1 и 4 он схожий (средний возраст сотрудника 39 и 43 года соответственно), в то время как коллективы 2 и 3 являются менее возрастными (средний возраст сотрудника – 33 года для коллектива 2 и 34 года для коллектива 3).

Основные результаты

По результатам проведенного исследования, трудовые коллективы 1, 3 и 4 проявили уровень групповой сплоченности на уровне высокий уровень групповой сплоченности (выше 15,1 балла согласно методике [10] коллектив 2 проявил средний уровень групповой сплоченности (7-11,5 баллов согласно методике [10]).

При этом мы можем наблюдать, что с учётом стандартного отклонения нормативные диапазоны индекса групповой сплоченности у коллективов 1,3 и 4 своими нижними границами не уходят ниже 11,6 баллов (12,82 баллов, 13,37 баллов и 13,77 баллов для коллективов 1,2 и 3 соответственно), у коллектива 4 нормативный диапазон верхней границей попадает в значение, интерпретируемое согласно ключам ИГС как «выше среднего».

Согласно критериям статистической значимости Манна-Уитни и Стьюдента, установлены статистически значимые отличия между коллективом 2 и всеми остальными (по $p \leq 0,01$). Также установлены статистические отличия размеров доли респондентов с низким уровнем групповой сплоченности между коллективами 1 и 2 (по $p \leq 0,10$) (в коллективе 1 их было больше). Были обнаружены статистически значимые отличия долей респондентов с высоким уровнем групповой сплоченности (по $p \leq 0,10$) между коллективами 3 и 4 (больше их в коллективе 4) и между коллективами 2 и 4 (по $p \leq 0,10$) (в коллективе 4 их больше).

Как мы можем видеть, коллектив 2 сильно отличается от 3 других по уровню сплоченности в худшую сторону. Отличие по f -критерию с коллективом 1 не обладает большой значимостью, на наш взгляд, т.к. сам по себе разброс значений в группе 1 значительно больше, низкие значения групповой сплоченности в коллективе 1 всё равно согласно интерпретации теста находятся на отметке «выше среднего», тогда как значения в коллективе 4 так или иначе будут находиться ниже на этой шкале. Гораздо более показательным значимым отличием от коллективов 2 и 3 демонстрирует коллектив 4 по величине доли респондентов с высоким среднегрупповым показателем сплоченности. Что характерно коллективы 2 и 3 являются значительно менее возрастными по сравнению с коллективом 4.

По результатам проведенного исследования, все 4 трудовых коллектива проявили средний уровень коммуникативного контроля. В соответствии с интерпретацией результатов тест можно отметить, что средний коммуникативный контроль характеризуется:

- искренностью, спонтанностью поведения;
- несдержанностью в эмоциональных проявлениях и склонностью к аффектам, обидам, конфликтам;
- склонностью учитывать в своем поведении интересы окружающих;
- низкой саморегуляцией.

Как мы можем наблюдать у коллективов 1, 2 и 4 коллективов наблюдается средний уровень коммуникативного контроля, а коллектив 3 демонстрирует высокий уровень коммуникативного контроля (согласно интерпретации ДКК Снайдера). При этом мы можем наблюдать, что с учётом стандартного отклонения нормативные диапазоны уровня коммуникативного контроля своими границами затрагивают значения, интерпретируемые в тесте иначе. Так, нижняя граница нормативного интервала коллективов 1 и 4 достигают «низких» значений по результатам теста (3,57 и 2,56 баллов соответственно). Нижняя граница нормативного интервала коллектива 3 достигает «среднего» значения по результатам теста (4,42 балла). В то же самое время верхние границы нормативных интервалов всех групп достигают «высоких» значений по результатам теста (>6 баллов). Таким образом, мы можем заключить, что коллективы 2 и 3 демонстрируют средне-высокий уровень коммуникативного контроля, а коллективы 1 и 4 – средний уровень.

Согласно критерию Стьюдента, коллектив 3 демонстрирует статистически значимые отличия уровня среднего значения коммуникативного контроля по группе от коллективов 1 и 4 (по $p \leq 0,10$). Также коллектив 2 демонстрирует отличия среднего уровня коммуникативного контроля от коллектива 4 (по $p \leq 0,10$). Согласно критерию Манна-Уитни, коллектив 3 также демонстрирует статистически значимые отличия уровня коммуникативного контроля от коллективов 1 и 4 (по $p \leq 0,05$). Статистически значимых отличий по критерию Фишера не выявлено.

Таким образом, просматриваются следующие факты:

- Более возрастные коллективы обладают меньшим показателем коммуникативного контроля и наоборот.
- Несмотря на разницу уровня коммуникативного контроля между коллективами, уровень групповой сплоченности у коллективов 1, 3 и 4 не отличается. Более того, коллектив 2, обладающий самым низким уровнем

групповой сплочённости из представленных, обладает средне-высоким показателем коммуникативного контроля, выше, чем в коллективах 1 и 4, где сплочённость значимо выше. Также интуитивно мы можем предположить, что в группе с более высоким уровнем коммуникативного контроля будет более высокий уровень сплочённости, в силу того что высокий уровень коммуникативного контроля благоприятно скажется на количестве конфликтов в частности и социально-психологическом климате в целом. Однако, как мы помним из предыдущего раздела, согласно *f*-критерию, в коллективе 4 количество людей с высоким уровнем групповой сплочённости значимо выше, чем в коллективе 3, при этом уровень коммуникативного контроля в коллективе 3 значимо выше, чем в коллективе 4 как по критериям статистической значимости, так и по средним значениям.

Таким образом, предварительно мы можем обнаружить не связанность рассмотренных выше параметров.

По результатам исследования трудовые коллективы демонстрируют следующие данные:

– В коллективе 1 интегральный групповой балл СПК равен 0,25; Эмоциональный компонент СПК в коллективе 1 равен 0,10 балла, когнитивный компонент – 0,05 балла, поведенческий компонент – 0,10 балла. В соответствии с интерпретацией методики средние оценки, попадающие в интервал оценок -0,33 до 0,33, считаются противоречивыми. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределённым и нестабильным.

– В коллективе 2 интегральный групповой балл СПК равен 0,05; Эмоциональный компонент СПК в коллективе 2 равен 0,15 балла, когнитивный компонент – -0,25 балла, поведенческий компонент – 0,15 балла. В соответствии с интерпретацией методики средние оценки, попадающие в интервал оценок -0,33 до 0,33, считаются противоречивыми. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределённым и нестабильным.

– В коллективе 3 интегральный групповой балл СПК равен 0,94; Эмоциональный компонент СПК в коллективе 3 равен 0,63 балла, когнитивный компонент – 0,69 балла, поведенческий компонент – -0,38 балла. В соответствии с интерпретацией методики средние оценки, попадающие в интервал оценок от 0,33 до 1, считаются положительными. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается как благоприятный. Средние оценки попадающие в интервал оценок от -0,33 до -1 считаются отрицательными. Психологический климат по поведенческому компоненту в этом интервале признается неудовлетворительным.

В коллективе 4 интегральный групповой балл СПК равен 0,13; Эмоциональный компонент СПК в коллективе 4 равен 0,20 балла, когнитивный компонент – -0,13 балла, поведенческий компонент – 0,07 балла. В соответствии с интерпретацией методики средние оценки, попадающие в интервал оценок -0,33 до 0,33, считаются противоречивыми. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределённым и нестабильным.

При анализе средних значений мы можем увидеть крайне интересные результаты. В коллективах 1, 2 и 4 показатели компонентов СПК находятся на неопределённом уровне, т.е. члены этих коллективов с разной степени близости относятся друг другу с точки зрения эмоциональных отношений, в разной степени умеренно знают друг друга (показатель у коллектива 2 в -0,26 демонстрирует знание коллективом друг друга в мере граничащей с незнанием, возможно коллектив был недавно образован). В коллективе 3 же показатели эмоционального и когнитивного компонента находятся на высоком уровне, т.е. члены коллектива хорошо знают и относятся друг к другу в рамках коллектива и рабочего места, но показатель поведенческого компонента равен -0,38, что говорит об отсутствии желания членов данного коллектива взаимодействовать друг с другом. Иная ситуация наблюдается в коллективах 2 и 4. Там все компоненты климата находятся на неопределённом уровне, что говорит о неопределённости и спорности как социально-психологического климата в целом, так и его компонентов в частности. Однако при рассмотрении визуализации этих данных на лепестковой диаграмме можно увидеть четкую тенденцию – чем больше показатель эмоционального и когнитивного компонентов социально-психологического климата, тем ниже показатель поведенческого компонента. При этом в коллективах 1, 2 и 4, где показатели эмоционального и когнитивного компонентов ниже, чем в коллективе 3, показатель поведенческого компонента не является отрицательным.

В таблицах 3-5 в первом столбце отмечены использованные для анализа критерии статистической значимости отличий. Во втором столбце отмечены номера коллективов, участвовавших в сравнении. В третьем столбце указаны критические значения, полученные в соответствии с таблицей критических значений для конкретного критерия статистической значимости отличий. Красным цветом и жирным шрифтом с подчёркиванием отмечены критические значения, сигнализирующие о наличии значимых статистических отличий между группами в соответствии с критерием статической значимости отличий. Для критерия Манна-Уитни вместо критического значения указано наличие или отсутствие статистически значимых отличий между группами, в виду особенностей расчёта данного критерия.

Согласно *t*-критерию 3 коллектив демонстрирует статистически значимые отличия по всем компонентам социально-психологического климата от коллективов 1 и 2 и по когнитивному и поведенческому компонентам от коллектива 4 (по $p \leq 0,10$).

Согласно *f*-критерию, коллектив 3 также демонстрирует отличия по долям респондентов с высокими показателями по всем компонентам СПК от коллектива 1 (по $p \leq 0,05$ для эмоционального компонента, по $p \leq 0,01$ для когнитивного компонента и по $p \leq 0,10$ для поведенческого компонента). Также коллектив 3 демонстрирует отличия долей респондентов с высоким показателем эмоционального и когнитивного компонентов от таковых в коллективе 2 (по $p \leq 0,01$), а также долей респондентов с высоким показателем когнитивного компонента (по $p \leq 0,01$). Также было выявлено значимое статистическое отличие долей респондентов с высоким показателем эмоционального компонента между коллективами 2 и 4.

Также, согласно *f*-критерию коллектив 3 демонстрирует отличие доли респондентов с низким показателем по каждому компоненту СПК со всеми остальными коллективами (с коллективом 1 по эмоциональному и когнитивному

компоненту по $p \leq 0,01$, по поведенческому компоненту по $p \leq 0,05$; с коллективом 2 по эмоциональному компоненту по $p \leq 0,10$, по когнитивному и поведенческому компонентам по $p \leq 0,01$; с коллективом 4 по всем компонентам по $p \leq 0,01$). Также коллектив 2 продемонстрировал отличия долей респондентов с низким показателем эмоционального компонента СПК от коллективов 1 и 4 (по $p \leq 0,05$).

Согласно u -критерию, выявлены статистически значимые отличия всех показателей социально-психологического климата в коллективе 3 от коллективов 1 и 2 (по эмоциональному и поведенческому компонентам по $p \leq 0,05$, по когнитивному компоненту по $p \leq 0,01$), а также отличия от коллектива 4 показателей когнитивного и поведенческого компонентов (по когнитивному компоненту по $p \leq 0,01$, по поведенческому компоненту по $p \leq 0,05$).

Яркое отличие коллектива 3 от остальных трех коллективов по состоянию СПК от остальных коллективов на наш взгляд обусловлено самым высоким уровнем коммуникативного контроля среди всех остальных групп.

На основании полученных данных мы можем промежуточно заключить следующее:

– Уровень коммуникативного контроля может быть связан с эмоциональным и когнитивным компонентами социально-психологического климата, но вероятнее всего сама по себе данная личностная характеристика не влияет на уровень групповой сплочённости, являясь частью более комплексного механизма формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

– Социально-психологический климат также не влияет напрямую на групповую сплочённость, она может быть одинаково высокой и в коллективах где люди хорошо знают и относятся друг к другу, так и в коллективах малознакомых и мало взаимодействующих друг с другом, в то же самое время, в коллективах с примерно схожим социально-психологическим климатом групповая сплочённость может отличаться.

– Тот факт, что показатели эмоционального и когнитивного компонента социально-психологического климата показывают обратную зависимость от показателя поведенческого компонента, позволяет сделать предположение, что скрытым фактором групповой сплоченности является феномен, который мы назвали балансом коммуникативной пресыщенности коллегами друг другом. Определение данного феномена мы увидели в том, что в тех коллективах где высокие уровни у когнитивного и эмоционального показателей социально-психологического климата достигается за счёт **близких рабочих отношений** (люди хорошо знают друг друга и хорошо относятся друг к другу как коллега к коллеге), но при этом дабы не испытывать пресыщения общения с одним и тем же человеком стремится не взаимодействовать с ним вне работы (т.к. в проводимой методики шкала поведенческого компонента складывается из баллов по вопросам которые измеряют стремление членов коллектива взаимодействовать друг с другом **ВНЕ** рабочего времени). В то же время в коллективах, где указанные компоненты ниже, а поведенческий – выше групповая сплочённость достигается за счёт **социального интереса** коллег друг к другу. Таким образом, мы можем определить баланс коммуникативной пресыщенности коллегами друг другом как обратную зависимость между степенью активности взаимодействия сотрудников на рабочем месте и их мерой желания взаимодействовать друг с другом вне рабочего места.

С целью проверки предварительных выводов-гипотез мы обращаемся к корреляционному анализу.

Согласно полученным данным, в коллективах 1 и 2 не выявлено значимых по силе связей между шкалами методик. Ни один из исследованных показателей не связан с другими.

Согласно полученным данным, в коллективе 3 выявлены слабо-значимые связи индекса групповой сплочённости с когнитивным и поведенческим компонентами СПК, а также средне-значимые связи индекса групповой сплочённости с уровнем коммуникативного контроля и эмоциональным компонентом СПК. Выявлена слабо-значимая связь уровня коммуникативного контроля с поведенческим компонентом СПК, а также средне-значимая связь уровня коммуникативного контроля с эмоциональным компонентом СПК. Выявлена средне-значимая связь эмоционального и поведенческого компонентов СПК.

Согласно полученным данным, в коллективе 4 выявлена средне-значимая связь индекса групповой сплочённости и уровня коммуникативного контроля.

Как мы можем видеть, ситуация во всех четырех группах отличается. С точки зрения доказательной логики мы сперва рассмотрим результаты корреляционного анализа коллективов 3 и 4.

В предыдущем разделе мы выдвинули гипотезу о том что скрытым фактором групповой сплоченности является баланс коммуникативной пресыщенности коллегами друг другом. Корреляционный анализ демонстрирует, что в коллективе 3 показатель групповой сплочённости напрямую связан со всеми остальными шкалами. Сильную связь он демонстрирует с показателями коммуникативного контроля и эмоциональным компонентом социально-психологического климата, более слабые связи с когнитивным и поведенческим компонентами. Показатель коммуникативного контроля в этой группе в свою очередь напрямую значимо связан с тем же эмоциональным компонентом СПК а также имеет значимую, но менее сильную связь с поведенческим компонентом. Также довольно неожиданную связь продемонстрировал эмоциональный компонент СПК с поведенческим компонентом СПК. На первый взгляд, с учётом тех данных, что у нас имелись ранее это кажется нелогичным, однако при рассмотрении сырых данных всё встаёт на свои места – респонденты, обладающие положительным результатом по эмоциональному компоненту теста, чаще имеют нейтральный результат по поведенческому компоненту, а респонденты с нейтральным результатом по эмоциональному компоненту – отрицательный результат по поведенческому компоненту. Таким образом действительно, связь между отношением сотрудников друг к другу и их желанием проводить время за пределами рабочего пространства имеет место быть, однако в конкретной данной группе среднегрупповой результат показывает недостаточность этой связи, для действительного стремления, сотрудников к взаимодействию вне работы. Данные полученные по этому коллективу, на наш взгляд, подтверждают нашу гипотезу о том, что в конкретном данном коллективе сплочённость является продуктом благоприятного социально-психологического климата, но также частично опровергает другой сделанный ранее вывод – в данном коллективе коммуникативный контроль является

частью социально-психологического климата, обеспечивающей благоприятный эмоциональный климат в рамках коллектива.

Коллектив 4 же демонстрирует иную ситуацию. Там групповая сплочённость связана исключительно с коммуникативным контролем, и никак не связана социально-психологическим климатом. Это не подтверждает нашу выдвинутую гипотезу о том, что в данном коллективе сплочённость достигается за счёт большего интереса сотрудников друг к другу, однако дополняет её тем, что коммуникативный контроль как фактор снижения конфликтности коллектива повышает его сплочённость, несмотря на разношерстность данного коллектива (напомним, что в это в этом коллективе неоднородный профессиональный и образовательный состав).

Что же касается коллективов 1 и 2, то здесь ситуация уникальная – в данных коллективах не выявлено никаких значимых связей между показателями. При это коллектив 1 обладает не менее высоким уровнем групповой сплочённости чем коллективы 3 и 4, в то время как коллектив 2 демонстрирует более низкую сплочённость, при этом коммуникативный контроль в коллективе 2 выше, чем в коллективе 1. Таким образом, мы можем заключить что рассматриваемые нами факторы выше не являются определяющими для групповой сплочённости в данных коллективах, и существует иной фактор, влияющий на это и не рассмотренный нами в рамках данного исследования.

Обсуждение

Обобщая полученные данные, можно сделать следующие выводы:

1. Исходная гипотеза исследования частично подтвердилась – во всех коллективах показатели коммуникативного контроля и групповой сплочённости не зависят друг от друга – есть коллективы со сниженной сплочённостью, но средне-высоким показателем коммуникативного контроля, и коллективы с высокой сплочённостью, но средне-низким показателем коммуникативного контроля. Таким образом коммуникативный контроль, как и СПК, не всегда непосредственно влияют на групповую сплочённость. Однако, связь коммуникативного контроля с СПК просматривается чётко – коллектив, где показатель коммуникативного контроля максимален на фоне остальных, обладает самым благоприятным СПК среди всех остальных групп.

2. В процессе исследования было выявлено, что коммуникативный контроль может выступать в разных позициях по отношению к групповой сплочённости – он может являться непосредственным фактором групповой сплочённости, которая достигается посредством снижения конфликтности между сотрудниками; может являться составным компонентом благоприятного СПК, который, в свою очередь, определяет высокую групповую сплочённость коллектива; а также он может вовсе не являться фактором групповой сплочённости.

3. В процессе исследования был выявлен крайне интересный на наш взгляд фактор групповой сплочённости, которому было дано авторское определение «баланс коммуникативной пресыщенности коллегами друг другом». Данный феномен не даёт сотрудникам, крайне плотно общающимся на работе, пресытиться друг другом ещё и через взаимодействие вне её, и тем самым снизить уровень эмоциональных отношений друг к другу, сохраняя таким образом благоприятный СПК и как следствие уровень сплочённости. С другой стороны, данный феномен демонстрирует то, что у коллег, которые знают друг друга хуже повышается интерес к нерабочему взаимодействию, тем самым увеличивая сплочённость посредством интереса сотрудников друг к другу. На наш взгляд данный феномен заслуживает более подробного внимания в дальнейших исследованиях.

4. Выявлено, что более высокий уровень коммуникативного контроля присущ более молодым коллективам.

5. Обнаружено, что в определенных коллективах ни СПК, ни коммуникативный контроль не являются фактором групповой сплочённости, и не установлено, почему при похожих показателях по данным шкалам коллектив 1 и 2 значимо отличаются друг от друга по уровню групповой сплочённости.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование показало, что показатели коммуникативного контроля и групповой сплочённости в педагогических коллективах не зависят друг от друга, что позволяет сформулировать вывод о том, что коммуникативный контроль, как и СПК, не всегда непосредственно влияют на групповую сплочённость. Однако, связь коммуникативного контроля с СПК просматривается чётко – коллектив, где показатель коммуникативного контроля максимален на фоне остальных, обладает самым благоприятным СПК среди всех остальных групп. Коммуникативный контроль может выступать в разных позициях по отношению к групповой сплочённости – он может являться непосредственным фактором групповой сплочённости, которая достигается посредством снижения конфликтности между сотрудниками; может являться составным компонентом благоприятного СПК, который, в свою очередь, определяет высокую групповую сплочённость коллектива; а также он может вовсе не являться фактором групповой сплочённости. Авторами доказано, что более высокий уровень коммуникативного контроля присущ более молодым коллективам. Вместе с тем, в определенных коллективах ни СПК, ни коммуникативный контроль не являются фактором групповой сплочённости, и не установлено, почему при похожих показателях по данным шкалам коллектив 1 и 2 значимо отличаются друг от друга по уровню групповой сплочённости.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Авдулова Т. П. Психология менеджмента / Т.П. Авдулова. — Москва : Academia, 2003. — 248 с.
2. Андреева М.А. Формирование сплоченности трудового коллектива: сравнительный анализ коммерческой и государственной организаций / М.А. Андреева // Концепт — научно-методический электронный журнал. — 2017. — С. 111–115. — URL: <http://e-koncept.ru/2017/970349.htm> (дата обращения: 12.11.2024).
3. Афанасьева Т.А. Социально-психологический климат организации / Т.А. Афанасьева // Психология и педагогика. — Москва : Интерсофт, 2006. — 168 с.
4. Баженова Е.А. Правовые идеи Юргена Хабермаса: дискурсивный подход к праву / Е.А. Баженова. — Владимир : Издательство ВЛГУ, 2022. — 129 с.
5. Барсукова А.В. Сущность социально-психологического климата в организации и основы его формирования / А.В. Барсукова, В.В. Задворная // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2019. — №10. — С. 310–321.
6. Бахмарова В.Н. Социальный актор в концепции управления М. Крозье / В.Н. Бахмарова // Теория и практика общественного развития. — 2012. — №1. — С. 1–3.
7. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе / Э.В. Будаева // Вестник БГУ. — 2015. — № 6. — С. 92–95.
8. Бурганова Л.А. Теория управления Элтона Мэйо : монография / Л.А. Бурганова, Е.Г. Савкина. — Казань : КГТУ, 2007. — 159 с.
9. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер; пер. с нем. сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. — Москва : Прогресс, 1990. — 808 с.
10. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. — Москва : Канон, 1996. — 430 с.
11. Ефимова Н.С. Психология общения: практикум по психологии / Н.С. Ефимова. — Москва : ФОРУМ–ИНФРА-М, 2018. — 191 с.
12. Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. — Москва : Аспект-пресс, 2003. — 484 с.
13. Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев / Ф. Зимбардо. — Москва : Альпина нон-фикшн, 2018. — 747 с.
14. Краснова О.Н. Групповая коммуникация / О.Н. Краснова // Основы теории коммуникации. — Москва : ИНФРА-М, 2012. — 331 с.
15. Кули Ч. Социальная самость / Ч. Кули // Американская социологическая мысль: Тексты. — Москва : Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, 1994. — С. 320–321.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Avdulova T.P. Psihologija menedzhmenta [Psychology of management] / T.P. Avdulova. — Moscow : Academia, 2003. — 248 p. [in Russian]
2. Andreeva M.A. Formirovanie splochnosti trudovogo kolektiva: sravnitel'nyj analiz kommercheskoj i gosudarstvennoj organizacij [Formation of labor collective cohesion: Comparative analysis of commercial and government organizations] / M.A. Andreeva // Koncept — nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal [Concept — Scientific and Methodological Electronic Journal]. — 2017. — P. 111–115. — URL: <http://e-koncept.ru/2017/970349.htm> (accessed: 12.11.2024). [in Russian]
3. Afanasyeva T.A. Social'no-psihologicheskij klimat organizacii [Socio-psychological climate of an organization] / T.A. Afanasyeva // Psihologija i pedagogika [Psychology and Pedagogy]. — Moscow : Intersoft, 2006. — 168 p. [in Russian]
4. Bazhenova E.A. Pravovye idei Jurgena Habermasa: diskursivnyj podhod k pravu [The legal ideas of Jurgen Habermas: a discursive approach to Law] / E.A. Bazhenova. — Vladimir : Publishing House of the All-Russian State University, 2022. — 129 p. [in Russian]
5. Barsukova A.V. Sushhnost' social'no-psihologicheskogo klimata v organizacii i osnovy ego formirovanija [The essence of the socio-psychological climate in the organization and the basics of its formation] / A.V. Barsukova, V.V. Zadvornaya // Skif. Voprosy studencheskoj nauki [The Skiff. Questions of Student Science]. — 2019. — № 10. — P. 310–321. [in Russian]
6. Bakhmarova V.N. Social'nyj aktor v koncepcii upravlenija M. Kroz'e [Social actor in M. Crozier's management concept] / V. N. Bakhmarova // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija [Theory and Practice of Social Development]. — 2012. — № 1. — P. 1–3. [in Russian]
7. Budaeva E.V. Vlijanie social'no-psihologicheskogo klimata na mezhlichnostnye otnosheniya v trudovom kolektive [The influence of the socio-psychological climate on interpersonal relations in the workforce] / E.V. Budaeva // Vestnik BGU [Bulletin of BSU]. — 2015. — № 6. — P. 92–95. [in Russian]
8. Burganova L.A. Teorija upravlenija Jeltona Mjejo [Elton Mayo's Theory of Management] : monograph / L.A. Burganova, E.G. Savkina. — Kazan : KSTU, 2007. — 159 p. [in Russian]
9. Weber M. Izbrannye proizvedeniya [Selected works] / M. Weber, transl. from German. comp., general ed. and afterword by Yu.N. Davydov; preface by P.P. Gaidenko. — Moscow : Progress Publ., 1990. — 808 p. [in Russian]
10. Durkheim E. O razdelenii obshhestvennogo truda [On the division of social labor] / E. Durkheim. — Moscow : Canon Publ., 1996. — 430 p. [in Russian]
11. Efimova N.S. Psihologija obshhenija: praktikum po psihologii [Psychology of communication: a practical course in psychology] / N S. Efimova. — Moscow : FORUM–INFRA-M, 2018. — 191 p. [in Russian]
12. Zdravomyslov A.G. Chelovek i ego rabota v SSSR i posle [Man and his work in the USSR and after] / A.G. Zdravomyslov, V.A. Yadov. — Moscow : Aspect-press, 2003. — 484 p. [in Russian]
13. Zimbardo F. Jeffekt Ljucifera. Pochemu horoshie ljudi prevrashhajutsja v zlodeev [The Lucifer effect. Why good people turn into villains] / F. Zimbardo. — Moscow : Alpina Non-fiction, 2018. — 747 p. [in Russian]

14. Krasnova O.N. Gruppovaja kommunikacija [Group communication] / O.N. Krasnova // Osnovy teorii kommunikacii [Fundamentals of the Theory of Communication]. — Moscow : INFRA-M, 2012. — 331 p. [in Russian]
15. Cooley C. Social'naja samost' [The Social Self] / C. Cooley // Amerikanskaja sociologičeskaja mysl': Teksty [American Sociological Thought: Texts]. — Moscow : Publishing house of Lomonosov Moscow State University, 1994. — P. 320–321. [in Russian]