

язык, если они интересны друг другу, это очень хорошо. Но это не всегда так.

На втором месте стоят следующие причины:

- воспитание детей;
- нарушение ролевых ожиданий;
- проявление доминирования одним из супругов.

Рождение ребенка для многих семей является серьезным испытанием. Супруги после рождения ребенка должны изменить всю систему отношений и привычек, которые уже сложились в семье, весь образ жизни, созданный им. В дополнение к предыдущим ролям супругов, они исполняют роли матери и отца. Такая перестройка не всегда проходит гладко.

Конфликты о нарушении ролевых ожиданий возникают в результате неоднозначного понимания супругами ролей мужа-жены, матери-отца, хозяина-хозяйки, мужчины-женщины, главы семьи и неоднозначного восприятия использования каждым партнером определенной семейной роли.

Жена или муж (или оба) могут сформировать лидеров до брака. Сохранение таких позиций в браке чревато конфликтами. Выходом из сложившейся ситуации станет взаимное обсуждение и отказ от претензий на лидерство, лояльность к альтернативному мнению другого партнера, совместное решение семейных вопросов.

Третье место в конфликте - это проявление автономии одним из супругов. Нелегко прийти к одному «Мы» из двух образованных «Я». Однако терпеливое отношение к привычкам друг друга, совместная работа пациента над собой создаст условия для бесконфликтного взаимодействия в дальнейшей жизни.

Общий уровень конфликта в изучаемых парах ближе к среднему. А уровень готовности к конструктивному взаимодействию средний, что говорит о том, что вероятность конфликтов с супругом достаточно высока.

Полученные в ходе исследования данные могут быть использованы для подготовки предложений по оказанию помощи конфликтным молодым семьям в процессе консультирования психологов.

Итак, согласно проведенному исследованию, все без исключения семейные пары сталкиваются с остроконфликтными ситуациями.

В результате психологического исследования была подтверждена гипотеза исследования: совместная деятельность супругов оказалась эффективной и приобрела положительный характер взаимодействия при:

- изменении когнитивно-стилевых стратегий в поведении
- изменении стилового реагирования на конфликтную ситуацию
- эмпатическом восприятии супругов

Причиной возникновения супружеских конфликтов в семье также является непродуктивный стиль поведения в конфликтной ситуации, выяснилось, что у пар преобладают соперничество и уступчивость.

В целом стоит отметить, что, с одной стороны, наличие всех этих проблем в семьях говорит о том, что они часто сталкиваются с конфликтами, а с другой – способствует их возникновению. Выход из этого замкнутого круга заключается в том, чтобы задуматься над данной ситуацией, обсудить.

### **ИССЛЕДОВАНИЕ СОГЛАСОВАННОСТИ ГРУППОВЫХ ОЦЕНОК В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ.**

*Симонян Элеонора Гамлетовна*  
Доцент кафедры философии и истории  
К. фил.н., доцент,  
Вологодский ГМХА им. Н. В. Верещагина  
г. Вологда

*Довлатбекян Кристина Гамлетовна*  
магистрант 1 курса, факультета агрономии и лесного хозяйства  
Вологодский ГМХА им. Н. В. Верещагина  
г. Вологда

### **A STUDY OF CONSISTENCY OF GROUP ASSESSMENTS IN A STUDENT GROUP**

*Simonyan Eleonora Gamletovna*  
PhD in Philosophical sciences,  
Assoc. Prof. at Vologda State  
Dairy Farming Academy named  
after N.V. Vereshchagin

*Dovlatbekyan Kristina Hamletovna*  
1st year student of the Faculty of Agronomy and Forestry  
Vologda State Dairy Academy named after N.V. Vereshchagin  
Vologda

### **АННОТАЦИЯ**

В данной статье делается попытка анализа возможности средств опросного метода для косвенного

измерения явлений связанных с характеристикой социально-психологического климата в студенческих учебных группах. Обосновывается тезис о необходимости применения методики измерения согласованности групповых оценок личности и мнений.

#### ABSTRACT

This article aims to analyze possible means of the survey method for indirect measurement of the phenomena associated with the characteristics of the socio-psychological climate in student groups. The necessity of using the method of measuring the consistency of group personality and opinion assessments is substantiated as a thesis of this article.

**Ключевые слова:** Методика измерения, методика опроса, социально-психологического климата, студенческие учебные группы, свойства личности, групповые оценки личности.

**Keywords:** measurement methods, survey methodology, socio-psychological climate, student groups, personality traits, group personality assessments.

**Актуальность.** В современном мире проблемы взаимных оценок учащихся коллектива играют огромную роль при формировании межличностных отношений. В гуманитарных науках эта тема является одной из обсуждаемых.

В процессах взаимодействия между членами коллектива вырабатываются индивидуальные представления друг о друге.

Эти представления и есть результат ежедневного восприятия деятельности и поведения своих партнёров. По содержанию они являются оценочными характеристиками различных свойств личности.

**Методики.** Подобные представления можно фиксировать средствами опросного метода и таким образом косвенно измерять явления, связанные с характеристикой социально-психологического климата в группе. В данном случае речь пойдет об измерении меры согласия в индивидуально-групповых мнениях и о степени совпадения социально-ролевых ожиданий. Указанные факторы социально-психологического климата можно измерять посредством групповой оценки личности. Групповая оценка личности формируется на основе прошлого опыта общения людей, конкретно-чувственных впечатлений друг о друге, которые воспроизводятся в форме словесных характеристик личности и оценок ее свойств. Она является обобщенной формой психического отражения качеств человека.

**Результаты исследования.** Представления о личности отражают реальные качества человека и выступают в форме общественных и индивидуальных мнений людей друг о друге. Расхождения во мнениях членов коллектива относительно друг друга или каких-либо событий могут обострять межличностные отношения, ухудшая социально-психологический климат. В связи с этим возникает методическая задача измерения согласованности или рассогласованности мнений в коллективе.

Мнения людей - это мнения не только о реальных качествах личности, но и о ее идеалах. В мнениях о человеке отражаются общественно-ролевые требования к личности - те социальные ожидания, которым должны отвечать поведение и деятельность человека в соответствии с занимаемым им положением в структуре общественных отношений. Социальные ожидания, как взаимные требования членов коллектива могут

не только не совпадать, но и противоречить друг другу, создавая тем самым психологическую почву для межличностных конфликтов. В связи с этим возникает задача измерения совпадения - несовпадения общественно-ролевых требований, предъявляемых с разных общественно-групповых позиций людьми друг к другу в процессе взаимодействия. Методика измерения согласованности - несогласованности мнений в коллективе может основываться на двух процедурах.

Первая процедура нацелена на обобщенное описание индивидуальных мнений в группе.

Был проведен опрос среди группы студентов Вологодской ГМХА факультета агрономии и лесного хозяйства, магистрантов 1 курса 411 группы в количестве 16 человек.

При опросе респондентам предлагается выбрать несколько суждений о человеке или каких-либо событиях. Число суждений ограничено и соответствует числу возможных свободных суждений, наиболее часто встречающихся в развернутых характеристиках о предмете суждения. Число предлагаемых для выбора суждений не должно намного превышать оперативный объем памяти, но и не быть очень маленьким, чтобы не слишком жестко ограничивать свободу выбора. В психологии известно, что средний объем кратковременной памяти при одновременном восприятии объектов колеблется в пределах 5-9 единиц.

Число предлагавшихся в наших экспериментах суждений о предмете в формуле коэффициента согласованности (КС) обозначалось «*m*». Каждое суждение могло быть выбрано либо всеми респондентами, либо каким-то количеством их, либо ни одним из них. Максимальное число возможных выборов одного и того же суждения ограничено числом респондентов, и в формуле оно обозначалось «*n*». Основной варьирующей переменной в этой формуле являлось число выборов модального суждения, т. е. суждения, выбранного большинством членов группы, и обозначалось «*Mo*».

Таким образом, количественная характеристика согласованности - рассогласованности индивидуальных мнений в группе определялась соотношением трех величин: *m*, *n*, *Mo*. Это соотношение описывалось формулой:

$$\frac{n - Mo}{Mo(m - 1)}$$

Именно по этой формуле исчислялась величина рассогласованности индивидуальных мнений в группе [3, с. 112].

Был проведён расчёт исходя из ответов опроса и получился такой результат:

$$\frac{7 - 3}{3(8 - 1)} = 0.19$$

Величина коэффициента рассогласованности (КР) может изменяться в пределах от 0 до 1. Поскольку КР находится в обратной зависимости от КС, постольку формула КС принимает вид:

$$1 - \frac{n - Mo}{Mo(m - 1)}$$

Был так же проведён расчёт КС:

$$1 - \frac{7 - 3}{3(8 - 1)} * 100\% = 81\%$$

При умножении числового значения КС или КР на 100 их величина выражается в процентах.

Таким образом, по нашим исследованиям коэффициент согласованности в группе составляет 81%.

Мнения в коллективе относительно одного и того же объекта можно измерять неоднократно и таким образом изучать их динамику, что дает возможность использовать экспериментальный метод в исследовании формирования индивидуального и общественного мнения в коллективе. Однако величина коэффициентов согласованности и рассогласованности непосредственно не отражает ни индивидуального, ни общественного мнения, потому что эти коэффициенты являются производными величинами, посредством которых осуществляется математическая интеграция показателей индивидуальных мнений. Данные показатели дают обобщенную характеристику индивидуальных мнений, которую можно определить как индивидуально-групповое мнение. На основе показателей КС и КР можно говорить о преобладании какого-либо мнения в группе, сравнивать их как меру согласованности—рассогласованности на межгрупповом уровне.

Вторая процедура измерения мнений имеет большую степень свободы в сравнительном анализе индивидуальных мнений. В этом случае индивидуальные мнения изучаются посредством ранжирования объектов суждения по предлагаемому признаку, а математическое сравнение ранговых рядов производится посредством коэффициента ранговой корреляции, который интерпретируется как показатель меры согласованности — рассогласованности индивидуальных мнений.

На основе ранговой корреляции индивидуальных мнений можно производить сравнение их последующим направлениям: индивидуальные мнения одного и того же респондента до и после обсуждения вопросов в коллективе; индивидуальные мнения респондентов друг с другом; индивидуальные мнения с групповым мнением; индивидуальные мнения с индивидуально-групповым мнением; индивидуально-групповые мнения с групповыми мнениями.

Для повышения порога статистической достоверности коэффициентов корреляции при ранжировании целесообразно использовать не менее 10 объектов. Однако слишком большое их количество, как показали наши эксперименты, в которых число объектов было доведено до 20, затрудняет для опрашиваемых точность ранжирования, что приводит к повышению вероятности случайных ответов.

Преимущество второй процедуры состоит в том, что она позволяет улавливать динамику и соотношение индивидуальных мнений, устанавливать меру согласованности-рассогласованности всех трех категорий мнений в коллективе (индивидуальных, групповых, индивидуально-групповых). Недостаток ее заключается в большой трудоемкости методики как на стадии опроса (для респондентов), так и на стадии математической обработки и анализа (для исследователя). Первая процедура в этом отношении чрезвычайно проста. Она имеет преимущества экспресс-методики и может применяться, когда требуется составить обобщенную картину согласованности - рассогласованности индивидуальных мнений. [2, с. 84].

На основе корреляционных отношений и процедуры оценки качеств личности по методике групповой оценки может определяться количественная мера совпадения- несовпадения общественно-ролевых ожиданий, как взаимонаправленных общественно-групповых требований к профессионально необходимым качествам членов производственного коллектива.

Членам какого-либо коллектива предлагается оценить в баллах качества личности, которые, с их точки зрения, имеют большее или меньшее значение для успешного выполнения тех или иных ролевых функций в совместной деятельности. Таким образом изучается система эталонных требований членов коллектива друг к другу. В одном из наших экспериментов инженеры трех должностных позиций (рядовые, ведущие, руководители подразделений) должны были оценить профессионально важные качества личности по предложенной для каждого из них девятибалльной шкале. В результате мы получили девять рядов оценок, которые группировались по восьми подструктурам профессиональной структуры личности инженера. Это качества, характеризующие:

- 1) отношение к работе;

- 2) общий стиль поведения и деятельности;
- 3) знания;
- 4) свойства ума;
- 5) инженерно-организационную деятельность;
- 6) административно - организаторскую деятельность;
- 7) отношение к людям;
- 8) отношение к себе[20, с. 112].

От представителей каждой позиции было получено по три ряда оценок. От представителей каждой позиции было получено по три ряда оценок. Один из них включал оценку учебных требований

к себе (самооценку к уровню освоения знаний), два других -компетентных требований ко всем членам студенческой группы. Корреляционное сопоставление средних баллов самооценки с оценками, которые были получены с двух других статусных позиций, позволяет измерить совпадение - несовпадение взаимных учебных ожиданий, имеющих место в исследуемых студенческих учебных группах, что можно изобразить в виде корреляционных плеяд (см. рис. 1).

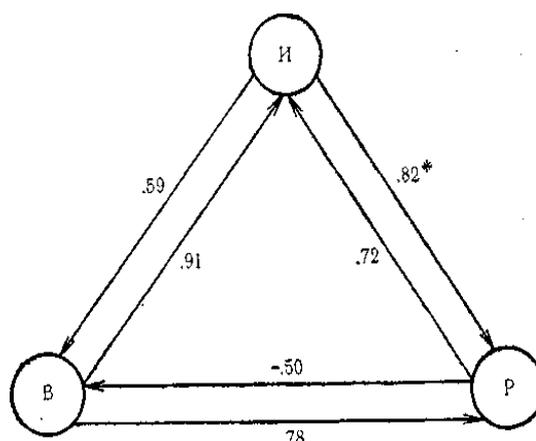


Рис. 1

\* 0 (ноль) в написании рангового коэффициента корреляции опущен

На рисунке буквой И обозначен рядовой студент, буквой В -староста, буквой Р-преподаватель (куратор). Стрелка указывает, от кого исходит оценка требований, коррелируемая с самооценкой. Так, коэффициент корреляции 0,59 (на рисунке 0 не пишется) - это показатель меры совпадения самооценки старосты с оценкой его рядовым студентом.

Чем выше числовое значение положительного коэффициента корреляции, тем в большей мере совпадают требования, предъявляемые другими, с самооценкой, тем меньше психологических предпосылок когнитивного свойства для межличностных конфликтов. Отрицательный коэффициент корреляции свидетельствует о несовпадении требований, предъявляемых другими, с требованиями к себе и тем самым указывает на существование возможности психологического конфликта, который, как подводное течение, охлаждает социально-психологическую атмосферу в группе.

В данном примере такой скрытый психологический конфликт обнаружился между преподавателем и студентами, о чем свидетельствует отрицательный коэффициент корреляции (-0,50) между требованиями преподавателя к студентам и самооценкой последних. В ряду этих требований оценивалось 19 качеств, характеризующих учебно-организационную деятельность в академии. Наибольшее несовпадение требований касалось:

- 1) умения проводить молодежную политику;
- 2) умения решать организационные задачи;

- 3) умения читать научные тексты;
- 4) владения научными идеями;
- 5) умения осуществлять взаимодействие с группами студентов других факультетов;
- 6) умения работать с литературой и справочниками;
- 7) умения определять перспективу прогресса специальности.

По 1,5, 7-му качествам преподавателя (куратора групп) предъявляли, более высокие требования к старостам, чем они сами к себе, а по 2, 3, 4, 6-му - наоборот. Это говорит о том, что старосты ориентируются на те стороны деятельности, которым их кураторы придают меньшее значение, чем они сами, т. е. они в первую очередь делают не то, что руководители считают наиболее важным в их деятельности. Несовпадение представлений о деятельности может вызвать спор о том, кто что должен делать.

Рассогласование мнений, выразившееся в несовпадении взаимных требований, рано или поздно перерастает в межличностный (социально-психологический) конфликт в силу регулятивной роли психического образа посредством которого человек управляет своим поведением в процессах совместной учебной деятельности[4, с. 149].

**Выводы и рекомендации.** Описанная процедура анализа результатов групповой оценки личности позволяет сделать предположение о психологических источниках возможных межличностных конфликтов, обнаружить, с какими конкретно сторонами совместной деятельности они могут быть связаны, установить меру остроты

скрытого психологического конфликта, определить направление профилактических психолого-педагогических мероприятий по предотвращению возможных конфликтов и улучшению социально-психологического климата в группе, в коллективе.

#### **Литература:**

1. Ковров Э.Л. Интериоризация опыта деятельности как условие самоопределения личности. В сборнике: Наука и инновационные процессы в АПК. сборник трудов ВГМХА по результатам работы научно-практической конференции, посвященной 100-летию академии. Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В. Верещагина. 2011. С. 61-64.
2. Методы социальной психологии. Л., 1989, С.200.
3. Михеев С.М., Панферов В.Н. Групповое обучение операторов перцептивно-моторной деятельности.- Новые исследования в психологии. М., 1995. С253.
- 4.Симонян Э.Г. Факторы самореализации личности в современном мире. В сборник: Наука и образование в социокультурном пространстве современного общества. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 2016. С. 147-153
5. Чугунова Э.С., Панферов В.Н., Михеев С.М. Моделирование социально-значимых качеств личности студента. Каунас, 1985.С.150.