

УДК 159.9.07:316.77

## ВЗАИМОСВЯЗЬ КОММУНИКАТИВНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА СОТРУДНИКОВ РАЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Куимова Н.Н.**

ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина  
(Мининский университет)», Нижний Новгород, e-mail: Kuimova\_nataliy@mail.ru

В данной статье автор уделяет внимание такому периоду, как ранняя взрослость/зрелость (22–27 лет). В этом возрасте начинают противоборство близость и изоляция, встаёт проблема близости, интимности. Предметом нашего исследования является взаимосвязь между коммуникативными особенностями и социометрическим статусом сотрудников разных организаций. Объект исследования: коммуникативные особенности и социометрический статус сотрудников организаций. Исследовательская гипотеза: существует корреляция коммуникативных особенностей, в частности конфликтной компетентности и эмпатической способности с социометрическим статусом сотрудников разных организаций. В этой работе мы использовали методы теоретического анализа, методы констатации и формирования экспериментов, методы качественного и количественного анализа данных, методы обработки математических данных. В ходе исследования прослеживается, что сотрудники, использующие действия приспособления при решении конфликтных ситуаций, чаще имеют низкий социометрический статус в рабочем коллективе, сотрудники, использующие компромиссные действия при решении конфликтных ситуаций, чаще имеют высокий уровень социометрического статуса в рабочем коллективе. При этом сотрудники, использующие конкурентные действия (соперничество) при решении конфликтных ситуаций, могут иметь как высокий, так и низкий уровень социометрического статуса, а также низкий или заниженный уровень эмпатических способностей.

**Ключевые слова:** социометрический статус, коммуникативные особенности, конфликтность, эмпатические способности

## RELATIONSHIP OF COMMUNICATIVE PECULIARITIES AND SOCIOMETRIC STATUS OF EMPLOYEES OF DIFFERENT ORGANIZATIONS

**Kuimova N.N.**

*Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minin (Minin University),  
Nizhny Novgorod, e-mail: Kuimova\_nataliy@mail.ru*

In this article, the author pays attention to such a period as early adulthood / maturity (22–27 years). At this age, the confrontation is beginning to be intimacy and isolation, the problem of intimacy, intimacy arises. The subject of our study is the relationship between communicative features and the sociometric status of employees of different organizations. Object of research: communicative features and sociometric status of employees of organizations. Research hypothesis: there is a correlation of communicative features, in particular conflict competence and empathic ability with the sociometric status of employees of different organizations. In this work we used methods of theoretical analysis, methods of ascertaining and forming experiments, methods of qualitative and quantitative data analysis, methods of mathematical data processing. In the course of the study, it can be observed that employees who use the actions of the device to solve conflict situations tend to have a low sociometric status in the work collective, employees who use compromise actions in solving conflict situations often have a high level of sociometric status in the work collective. At the same time, employees using competitive actions (rivalry) in solving conflict situations can have both high and low level of sociometric status, as well as low or low level of empathic abilities.

**Keywords:** sociometric status, communicative features, conflictness, empathic abilities

Жизненный путь человека как индивиду подразделяется на несколько этапов: младенчество, ранний возраст (позднее младенчество), дошкольный возраст (раннее детство), школьный возраст (среднее детство), подростковый возраст и юность, ранняя взрослость, средняя взрослость, зрелость. Изучаемый нами период характеризуется тем, что индивид на данном этапе готов к социальной близости (выполняет роль мужа, жены, начальника, подчинённого и т.д.). Независимо от возраста индивид имеет свои индивидуальные личностные особенности и постоянно находится во взаимоотношениях с окружающими людьми, создавая тем самым большие и малые груп-

пы. Именно это мы рассмотрим в представленной статье [1].

Природа самого человека на протяжении всей истории человечества всегда была самой запутанной загадкой, с которой сталкивались люди. Несмотря на различные подходы, направления и концепции в изучении этой тематики, точный и ясный ответ до сих пор не найден. Основной причиной усложнения ответа является большое количество различий между людьми, ведь мы отличаемся не только внешностью, но и непредсказуемостью и чрезвычайной сложностью наших поступков [2, 3]. Независимо от своей природы личности индивид постоянно находится во взаимоотношениях с окружающими людьми, создавая

тем самым большие и малые группы. Малая группа – это одно из социально-психологических явлений, основным механизмом возникновения которого является общение. Именно благодаря общению и формируется личность, её социально-психологические особенности. Параллельно психологические особенности личности, уровень адаптации личности в социальном аспекте влияют на общение и взаимодействие между людьми в группах [4, 5]. Отличительная черта малой группы – это простота строения группы. В малой группе всегда есть лидер: либо авторитетный лидер, если группа считается неофициальной, либо авторитетный руководитель, если группа считается официальной. В официальной группе её организацию регулируют внешние правовые взаимодействия, а в неофициальной – её внутренние особенности, которые формируются благодаря психологическому взаимодействию. Сплоченность малых групп, устойчивость их структуры против воздействия сил, направленных на разрыв внутригрупповых связей, эффективность деятельности группы и зависимость ее от размера, от стиля руководства, конформность личности в группе и независимость ее от группы, а также другие проблемы межличностных отношений – все это стало предметом нашего исследования и образовало специальный раздел социальной психологии – изучение групповой динамики в рамках психологии коллектива [6, 7].

#### Материалы и методы исследования

Цель нашего исследования: изучить взаимосвязь коммуникативных особенностей и социометрического статуса сотрудников в малой группе (на примере сотрудников фирмы отдела продаж ООО «Международная сертификация промышленности» и сотрудни-

ков «ВМП»). В работе использованы методики: «Социометрия, или с кем бы вы хотели работать вместе, а с кем – нет?», разработана Дж. Морено [8], методика на определение ведущей стратегии в конфликте «Тест К.Н. Томаса», методика «Ваши эмпатические способности» В.В. Бойко [9]. При обработке полученных данных был использован метод качественного анализа, программа SPSS 15 [10]. Методики проводились в двух разных группах: первая группа состояла из 10 человек, работающих в одинаковых условиях в отделе продаж ООО «Международная сертификация промышленности»; вторая группа состояла из 11 человек, работающих в одинаковых условиях в Военно-медицинском пункте филиала Московского пограничного института ФСБ. Проведение методик было добровольным и вызвало интерес у испытуемых.

#### Результаты исследования и их обсуждение

По методике «Социометрия» наглядно представлено наличие группировок в коллективе и взаимоотношения между ними (симпатии, контакты). Для более четкой интерпретации данных были построены социоматрицы и социограммы гр. «А» и гр. «Б» по каждому вопросу в отдельности. Вопрос № 1: Если вашу группу будут расформировывать, с кем бы ты хотел продолжить совместно работать в новом коллективе? Данный вопрос раскрывает характер деловых взаимоотношений в группе. Рассмотрим подробнее результаты по данному вопросу в гр. «А» и в гр. «Б». Подсчитаем индекс групповой сплоченности группы «А»:  $S_{гр. «А»} = 12/31 = 0,4$  и группы «Б»:  $S_{гр. «Б»} = 10/33 = 0,3$ . Показатель хорошей групповой сплоченности – 0,6–0,7, следовательно, несмотря на внешнее дружелюбие, коллектив группы «А» и коллектив группы «Б» не являются сплоченными относительно деловых взаимоотношений в группах (рис. 1).

Социоматрица «А» по вопросу № 1

|                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1                     |   | + |   |   |   |   | + | + |   |    |
| 2                     |   |   |   |   | + |   | + | + |   |    |
| 3                     | + |   |   |   |   | + |   | + |   |    |
| 4                     | + | + |   |   |   |   |   |   | + |    |
| 5                     | + | + |   |   |   |   | + | + |   |    |
| 6                     |   |   |   |   | + |   | + | + |   |    |
| 7                     |   | + |   |   | + | + |   |   |   |    |
| 8                     |   |   |   |   |   | + | + |   | + |    |
| 9                     | + |   |   |   |   | + |   | + |   |    |
| 10                    |   |   |   |   |   |   | + | + | + |    |
| Количество выборов    | 4 | 4 | 0 | 0 | 3 | 4 | 6 | 7 | 3 | 0  |
| Количество совпадений | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0  |

\* красным цветом обозначены взаимные выборы.

Социоматрица «Б» по вопросу № 1

|                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1                     |   |   |   |   |   | + | + |   |   | +  |    |
| 2                     |   |   |   | + |   |   | + |   |   |    | +  |
| 3                     |   |   |   |   | + | + | + |   |   |    |    |
| 4                     |   |   |   |   | + |   | + |   |   |    | +  |
| 5                     |   |   |   |   |   | + | + | + |   |    |    |
| 6                     |   | + | + | + |   |   |   |   |   |    |    |
| 7                     |   |   |   |   | + |   |   | + |   |    | +  |
| 8                     |   | + | + |   |   |   |   |   | + |    |    |
| 9                     | + |   | + |   |   |   |   |   |   |    | +  |
| 10                    |   | + | + |   |   |   |   |   | + |    |    |
| 11                    |   |   |   | + | + |   | + |   |   |    |    |
| Количество выборов    | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 1  | 4  |
| Количество совпадений | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0  | 2  |

Рис. 1. Социоматрица группы «А» и группы «Б» по вопросу № 1



Рис. 2. Социоматрица группы «А» и группы «Б» по вопросу № 2

Из социоматрицы группы «А» видно, что относительно деловых отношений группа разделилась на две подгруппы, в каждой группе есть свой лидер: в первой группе это № 7 и во второй группе это № 8. Максимальное количество выборов получил лидер № 8. Изгоями стали № 3, 4 и 10, так как они не получили ни одного выбора. По количеству взаимных выборов лидирует № 7. Из социоматрицы группы «Б» получили, что относительно деловых отношений в группе имеется один лидер (в данном случае № 7), он получил максимальное количество выборов, равное 6. В данном вопросе изгоем стал № 10, так как он получил один односторонний выбор. По количеству взаимных выборов лидируют № 6, 7 и 11 (все получили одинаковое количество взаимных выборов, равное 2). Таким образом, в каждой группе относительно деловых взаимоотношений выявился свой лидер (в гр. «А» – два лидера, в гр. «Б» – один лидер) и свой изгой (в гр. «А» – три изгоя, в гр. «Б» – один изгой). Из сложившегося результата относительно изгоев и лидеров можно предположить, что в гр. «Б» преобладает положительная динамика в деловых взаимоотношениях, чем в гр. «А». Вопрос № 2: Кого бы ты из групп пригласил на свой день рождения? (рис. 2).

Результаты в группе «А» и в группе «Б» показывают: индекс групповой сплочённости группы «А»:  $S_{гр} «А» = 22/48 = 0,45$ , группы «Б»:  $S_{гр} «Б» = 8/33 = 0,24$ . Как говорилось ранее, показатель хорошей групповой сплочённости – 0,6–0,7, следовательно, коллектив группы «А» и коллектив группы «Б» не являются сплочёнными относительно эмоционально-личностных взаимоотно-

шений в группе. Из социоматрицы и социогаммы группы «А» видно, что относительно эмоционально-личностных отношений группа не разделилась на подгруппы и лидером стал № 7, так как он получил максимальное количество выборов. Изгоями стали № 1, 3 и 4, так как они получили минимальное количество выборов. По количеству взаимных выборов лидирует № 7 и 6. Из социоматрицы и социогаммы группы «Б» видно, что относительно эмоционально-личностных отношений группа разделилась на 3 подгруппы. Лидирующее положение занимают № 3, 6, 7 и 11, при этом они объединились в одну взаимную подгруппу, и они получили максимальное количество выборов, равное 4. Исключительным становится № 3, так как все его выборы оказались взаимными с другими лидерами. Изгоем в данном вопросе не оказалось, следовательно, можно предположить, что развитие эмоционально-личностных взаимоотношений в группе может носить положительную динамику. Итак, по результатам методики «Социометрия, или с кем бы вы хотели работать вместе, а с кем – нет?», разработанной Дж. Морено и проведённой в двух рабочих коллективах разных организаций, можно сделать следующий вывод: в обеих малых группах численностью 10 и 11 человек присутствует дружелюбие, но сильная сплочённость отсутствует. В обеих группах преобладают деловые взаимоотношения, взаимоотношения эмоционально-личностного характера отодвигаются на второй план. В каждой группе относительно деловых взаимоотношений выявился свой лидер (в группе «А» – два лидера, в группе «Б» – один лидер) и свой изгой (в группе

«А» – три изгой, в группе «Б» – один изгой). Из сложившегося результата относительно изгоев и лидеров можно предположить, что в группе «Б» в большей степени выражена положительная динамика в деловых взаимоотношениях, чем в группе «А». Обе группы имеют низкий уровень эмоционально-личностной сплоченности, при этом в группе «Б» сформировалась коалиция из группы лидеров, а остальные члены коллектива оказались на периферии. Это говорит о разрыве в эмоционально-личностном плане между коллегами. В группе «А», наоборот, выявился только один лидер, а остальные члены коллектива заняли последующие зоны социогаммы. Это свидетельствует о таком же разрыве между коллегами, но не о таком явном, как в группе «Б». Данный вывод сформирован благодаря наблюдениям и выполненной выше интерпретации полученных результатов диагностики эмоционально-личностных и деловых взаимоотношений в группах.

Для выявления ведущей стратегии поведения в конфликтной ситуации в группах «А» и «Б» (методика К.Н. Томаса) было задано по 30 вопросов. По результатам исследования группы «А» была построена табл. 1.

Стиль «соперничества» в конфликтных ситуациях используют 30% испытуемых (это испытуемые под № 1, 3 и 10), следовательно, они стремятся добиться своих интересов в ущерб другому. Стиль «сотрудничества» в конфликтных ситуациях используют 40% испытуемых (это испытуемые под № 4, 8, 9 и 10), это говорит о том, что они стремятся прийти к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Стиль «компромисса» в конфликтных ситуациях используют 50% испытуемых (это испытуемые под № 2, 4, 5, 7 и 8), следовательно, они стараются прийти к соглашению на основе взаимных уступок; предлагают вариант, снимающий возникшее противоречие. К стилю «избегания» не прибегает ни один из испытуемых, это говорит о том, что ни у одного из членов группы не присутствуют стремление к кооперации и тенденция к достижению собственных целей. Стиль «приспособления» в конфликтных ситуациях используют 30% испытуемых (это испытуемые под № 1, 2 и 6), следовательно, они приносят собственные интересы в жертву ради интересов другого. Данные результаты методики показали, что у 50% испытуемых доминируют в одинаковой мере два стиля поведения в конфликтных ситуациях. Такие показатели были выявлены у испытуемых под № 1, 2, 4, 8 и 10. Мы видим подтверждение полученных данных исходя из того, что сотрудники с высоким социометрическим статусом в группе «А» (испытуемые под № 7 и № 8) предпочитают найти компро-

миссное решение в сложившейся конфликтной ситуации. По результатам исследования группы «Б» была построена табл. 2.

Стиль «соперничества» в конфликтных ситуациях используют 70% испытуемых (это испытуемые под № 1, 3, 5, 6, 7, 8 и 11), следовательно, они стремятся добиться своих интересов в ущерб другому. Стиль «сотрудничества» в конфликтных ситуациях используют 10% испытуемых (это испытуемый № 6), это говорит о том, что он стремится прийти к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Стиль «компромисса» в конфликтных ситуациях используют также 10% испытуемых (это испытуемый № 9), следовательно, он старается прийти к соглашению на основе взаимных уступок; предлагает вариант, снимающий возникшее противоречие. К стилю «избегания» прибегает один из испытуемых под № 6 (10%), это говорит о том, что лишь у одного из членов группы не присутствуют стремление к кооперации и тенденция к достижению собственных целей. Стиль «приспособления» в конфликтных ситуациях используют 30% испытуемых (это испытуемые под № 2, 4 и 10), следовательно, они приносят собственные интересы в жертву ради интересов другого. Данные результаты методики показали, что у 10% испытуемых доминируют в одинаковой мере три стиля поведения в конфликтных ситуациях. Такие показатели были выявлены у испытуемого под № 6, данный член группы в зависимости от ситуации и природы конфликта может прибегать как к соперничеству, так и к сотрудничеству или постарается избежать конфликта как такового.

Все данные по результатам методики «Ваши эмпатические способности» В.В. Бойко в группе «А» были внесены в табл. 3 и рис. 3.

Результаты исследования уровня эмпатии в группе «А» показали следующее. У 30% испытуемых в группе «А» наблюдается очень низкий уровень эмпатии (это испытуемые под № 4, 7 и 8, набравшие от 9 до 14 баллов). У 50% испытуемых группы «А» выявлен заниженный уровень эмпатии (это испытуемые под № 2, 3, 5, 6 и 10, набравшие от 15 до 21 балла). У оставшихся 20% испытуемых группы «А» наблюдается средний уровень эмпатии (это испытуемые под № 1 и под № 9, набравшие 23 и 25 баллов соответственно). Высокий уровень эмпатии в группе «А» не был выявлен, так как никто из испытуемых не набрал выше 30 баллов. Таким образом, в группе «А» наблюдается негативная динамика относительно сочувствия к окружающим и сопереживания к ним, так как 80% группы имеют заниженный и очень низкий уровень эмпатии.



Следовательно, данная часть группы в меньшей степени способна сопереживать другим, в меньшей степени способна сочувствовать окружающим их людям. Только испытуемые № 1 и № 9, которые сформировали 20% группы «А» со средним уровнем эмпатии, способны в большей степени сопоставить и идентифицировать свои чувства с чувствами своего оппонента.

Все данные по результатам методики «Ваши эмпатические способности» В.В. Бойко в группе «Б» были внесены в табл. 4 и рис. 4.

Результаты исследования уровня эмпатии в группе «Б» показали следующее.

У 45% испытуемых в группе «Б» наблюдается очень низкий уровень эмпатии (это испытуемые под № 2, 4, 6, 7 и 9, набравшие от 11 до 14 баллов). У 55% испытуемых группы «Б» выявлен заниженный уровень эмпатии (это испытуемые под № 1, 3, 5, 8, 10 и 11, набравшие от 15 до 21 балла). Высокий уровень и средний уровень эмпатии в группе «Б» не были выявлены, так как никто из испытуемых не набрал выше 22 баллов.

Таблица 1

## Показатели стилей поведения в конфликтных ситуациях

| Кол-во испытуемых           | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | %  |
|-----------------------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| Стиль поведения в конфликте |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |    |
| Соперничество               | 7 | 4 | 11 | 3 | 7 | 4 | 6 | 3 | 3 | 7  | 30 |
| Сотрудничество              | 3 | 6 | 4  | 8 | 7 | 6 | 6 | 8 | 8 | 7  | 40 |
| Компромисс                  | 6 | 7 | 7  | 8 | 9 | 6 | 8 | 8 | 7 | 6  | 50 |
| Избегание                   | 6 | 6 | 3  | 6 | 5 | 6 | 3 | 6 | 6 | 4  | —  |
| Приспособление              | 7 | 7 | 5  | 5 | 2 | 8 | 7 | 5 | 6 | 5  | 30 |

Примечание.\* красным цветом выделены показатели преобладающих стилей поведения в конфликтных ситуациях.

Таблица 2

## Показатели стилей поведения в конфликтных ситуациях

| Кол-во испытуемых           | 1 | 2  | 3 | 4  | 5  | 6 | 7  | 8 | 9 | 10 | 11 | %  |
|-----------------------------|---|----|---|----|----|---|----|---|---|----|----|----|
| Стиль поведения в конфликте |   |    |   |    |    |   |    |   |   |    |    |    |
| Соперничество               | 9 | 3  | 8 | 5  | 10 | 7 | 10 | 9 | 7 | 7  | 8  | 70 |
| Сотрудничество              | 7 | 6  | 3 | 5  | 4  | 7 | 6  | 6 | 1 | 4  | 4  | 10 |
| Компромисс                  | 5 | 6  | 7 | 3  | 7  | 6 | 8  | 8 | 8 | 6  | 7  | 10 |
| Избегание                   | 6 | 5  | 6 | 7  | 6  | 7 | 4  | 6 | 7 | 5  | 5  | 10 |
| Приспособление              | 3 | 10 | 6 | 10 | 3  | 3 | 2  | 1 | 7 | 8  | 6  | 30 |

Примечание.\* красным цветом выделены показатели преобладающих стилей поведения в конфликтных ситуациях.

Таблица 3

## Показатели уровня эмпатии

| Кол-во испытуемых                 | 1  | 2  | 3  | 4 | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
|-----------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|
| Шкалы эмпатии                     |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |
| Рациональный канал эмпатии        | 2  | 2  | 1  | 0 | 0  | 4  | 1  | 4  | 5  | 3  |
| Эмоциональный канал эмпатии       | 5  | 5  | 1  | 1 | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| Интуитивный канал эмпатии         | 1  | 2  | 1  | 1 | 4  | 2  | 1  | 3  | 2  | 3  |
| Установки, способствующие эмпатии | 6  | 5  | 2  | 3 | 4  | 4  | 2  | 1  | 5  | 3  |
| Проникающая способность в эмпатии | 3  | 3  | 6  | 4 | 3  | 4  | 5  | 2  | 6  | 5  |
| Идентификация в эмпатии           | 6  | 2  | 4  | 0 | 2  | 3  | 1  | 1  | 4  | 2  |
| Σ                                 | 23 | 19 | 15 | 9 | 17 | 21 | 11 | 14 | 25 | 19 |

Примечание.\* красным цветом указаны особо низкие показатели.

Таблица 4

Показатели уровня эмпатии

| Шкалы эмпатии \ Кол-во испытуемых | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Рациональный канал эмпатии        | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  |
| Эмоциональный канал эмпатии       | 4  | 2  | 2  | 1  | 4  | 0  | 3  | 4  | 2  | 1  | 3  |
| Интуитивный канал эмпатии         | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 4  | 3  |
| Установки, способствующие эмпатии | 2  | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  |
| Проникающая способность в эмпатии | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1  | 4  | 4  |
| Идентификация в эмпатии           | 2  | 3  | 6  | 1  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| Σ                                 | 15 | 14 | 16 | 10 | 18 | 12 | 14 | 20 | 11 | 18 | 21 |

Примечание. \*красным цветом указаны особо низкие показатели.



Рис. 3. Шкала эмпатии группы «А»



Рис. 4. Шкала эмпатии группы «Б»

Таким образом, в группе «Б» наблюдается негативная динамика относительно сочувствия к окружающим и сопереживания к ним, так как 100% группы имеют заниженный или очень низкий уровень эмпатии. Следовательно, группа «Б» в полном составе не способна сопереживать другим, не способна сочувствовать окружающим их людям. В группе «Б» не было выявлено ни одного испытуемого, который был бы способен в большей степени сопоставить и идентифицировать свои чувства с чувствами своего оппонента.

Рассматривая результаты данной методики, мы получили:

1. Сотрудники, использующие компромиссные действия при решении конфликтных ситуаций, чаще имеют высокий уровень социометрического статуса в рабочем коллективе.

2. Сотрудники, использующие действия приспособления при решении конфликтных ситуаций, чаще имеют низкий социометрический статус в рабочем коллективе.

3. Сотрудники, использующие конкурентные действия (соперничество) при решении конфликтных ситуаций, могут иметь как высокий, так и низкий уровень социометрического статуса.

По результатам проведенного исследования мы выявили, что существует взаимосвязь коммуникативных особенностей, в частности конфликтной компетентности и эмпатической способности, с социометрическим статусом сотрудников разных организаций.

Проведенное исследование позволило изучить социометрические статусы и коммуникативные особенности сотрудников двух разных организаций. Была выявлена

взаимосвязь стиля поведения в конфликте, проявления чувства эмпатии, психологического климата и социометрического статуса молодых людей (22–27 лет) в малой группе.

По результатам эксперимента можно сделать следующие выводы.

Сотрудники с высоким социометрическим статусом способны в меньшей степени эмпатировать окружающим, но в конфликтных ситуациях они способны находить компромиссное решение или выбрать путь соперничества. Сотрудники с низким социометрическим статусом выбирают как стиль поведения в конфликте соперничество или приспособление. Развитие чувства эмпатии к своим коллегам позволяет снизить уровень соперничества и прийти к мирному разрешению конфликтной ситуации с учётом интересов оппонента. Испытывая напряжение в конфликтных ситуациях с оппонентами, принимающими противоположную позицию в путях разрешения спорной ситуации, сотрудники, как с высоким, так и с низким социометрическим статусом, оценивают свою группу как коллектив с неблагоприятной психологической обстановкой. Развивая у респондентов чувства эмпатии к своим коллегам посредством тренинговых упражнений, возможно, изменить уровень психологического климата в рабочем коллективе. Математическая обработка полученных данных, проведённая с использованием метода ранговой корреляции Пирсона, подтвердила значимые различия в представленных результатах: значение корреляции в группе «А» по стилям поведения в конфликте, по проявлению чувства эмпатии и психологического климата находится в промежутке значений  $r = 0,05 = 0,497 \leq r_{\text{эм.}} \leq r = 0,01 = 0,658$ ; значение корреляции в группе «Б» по стилям поведения

в конфликте, по проявлению чувства эмпатии и психологического климата находится в промежутке значений  $r = 0,05 = 0,476 \leq r_{\text{эм.}} \leq r = 0,01 = 0,634$ .

### Список литературы

1. Кручинин В.А., Куимова Н.Н., Иванова И.А. Личностный потенциал развития адаптивности младшего подростка при переходе в основную школу // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 2. URL: <http://vestnik.minnuniver.ru/jour/article/view/214>.
2. Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие. – М.: Изд-во института психотерапии. – 2012. – 252 с.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. – М.: Изд-во МГУ, 2014. – 218 с.
4. Роббер М.А., Тильман Ф. Понятие и классификация групп в социальной психологии / Хрестоматия по социальной психологии. – М., 2014. – 494 с.
5. Шибутани Т. Социальная психология. Пер. с англ. В.Б. Ольшанского. – Ростов-н/Д.: Изд-во «Феникс», 2014. – 318 с.
6. Долгова В.И., Мельник Е.В. Эмпатия: монография. – М.: «Перо», 2014. – 46 с.
7. Князева Т.Н., Куимова Н.Н. Концептуальные подходы к организации углублённой (клинической) практики студентов-психологов. В сборнике: Модернизация педагогического образования в контексте глобальной образовательной повестки // Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции по проблемам разработки и апробации новых модулей программ бакалавриата по укрупнённой группе специальностей «Образование и педагогика» (направление подготовки – Специальное (дефектологическое) образование), предполагающих академическую мобильность студентов вузов педагогического профиля (не педагогических направлений подготовки) в условиях сетевого взаимодействия. – Н. Новгород: Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина, 2015. – С. 322–325.
8. Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / пер. с англ. – М.: Академический проект, 2011. – 384 с.
9. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособ. – Самара: Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2012. – 209 с.
10. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: ООО «Речь», 2011. – 348 с.