МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Педагогический институт им В.Г.Белинского

Факультет	Кафедра
Педагогики, психологии и социальных наук	Общая психология

Курсовая работа по дисциплине «Психодиагностика»

на тему:

Взаимосвязь между уровнем личностной тревожности и типом отношения к начальнику у работников организации ООО «Смартер Про».

Выполнил: студент гр. 14НП1

Февралёв Андрей Александрович

Проверил: кпн., доцент

Памфилова Светлана Алексеевна

Пенза, 2017

Содержание

Введение…… 3

Глава 1. Теоретическое исследование взаимосвязи уровня тревожности и типа отношения к начальнику……. 5

1.1. Понятие о межличностных отношениях и социальной перцепции…….. 5

1.2. Методики исследования межличностных отношений……... 8

Глава 2. Эмпирическое исследование взаимосвязи уровня тревожности и типа отношения к начальнику ……... 18

2.1. Анализ и интерпретация результатов исследования …… 18

2.2. Математическая обработка результатов исследования…… 21

Выводы по главе 2…… 25

Рекомендации…… 26

Заключение……. …….. 28

Список литературы……... 30

Приложения…….. 31

Введение

Исследование межличностных отношений важно в разных организациях, на разных этапах развития личности. Но особенно важна проблема построения отношений в компаниях, на предприятиях, в экономических организациях.

В настоящее время круг проблем, затрагиваемых при исследовании организации, непрерывно расширяется. Сейчас образуется множество организаций, которые преследуют только экономические цели: получить как можно больше прибыли, устоять перед конкурентами. К сожалению, не во всех организациях есть психологическая основа, которая является не менее значимой в развитии организации. Не маловажным и существенным является изучение межличностных отношений в коллективе. Руководители, как правило, очень мало уделяют им внимание или вообще не придают им значения. Для них главным является качество работы и экономический результат. А ведь на всё это как раз и влияют межличностные отношения. Если между членами коллектива и начальством натянутые отношения, царит не понимание, разные ценностные ориентации, система установок, ожиданий, то это сказывается и на производительности труда, а также накладывает отпечаток на социально-психологический климат, что ведёт к текучести кадров и тормозит развитие организации. Проведённое обследование ряда предприятий показало, что около 80% коллективов с хорошим уровнем взаимоотношений между сотрудниками и начальством выпускали продукцию отличного и хорошего качества. Среди коллективов с плохими взаимоотношениями не оказалось таких, которые производили бы продукцию отличного качества: примерно 40% этих коллективов имели продукцию хорошего качества, а 60% среднего.

Поэтому проблема изучения межличностных отношений в коллективе становится весьма актуальной.

Теорией коллектива и влияния его на развитие человека занимались такие ученые как Я.Л. Коломинский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский и др.

Цель: исследование взаимосвязи уровня тревожности и типа отношения к начальнику работников организации ООО «Смартер Про».

Объект: личностная сфера работников ООО «Смартер Про».

Предмет: взаимосвязь уровня тревожности и типа отношения к начальнику работников организации ООО «Смартер Про».

Гипотеза: существует связь между уровнем личностной тревожности и типом отношения к начальнику у работников организации ООО «Смартер Про».

Задачи:

1. Осуществить теоретический анализ литературы по теме исследования.
2. Провести диагностическое исследование….
3. Обработать и проанализировать полученные результаты.
4. Сделать выводы и дать рекомендации коллективу организации.

В ходе исследования нами были использованы следующие методы:

1. Организационный: сравнительный метод
2. Эмпирический: психодиагностический: методика диагностики межличностного отношения Т.Лири, методика исследования уровня тревожности Ч.Д. Спилбергер.
3. Методы обработки данных:
    1) Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.
    2) Методика исследования уровня тревожности Ч.Д. Спилбергер.
    3) Критерий ранговой корреляции Ч.Спирмена.

Эмпирической базой выступила организация ООО «Смартер Про», было продиагностирован коллектив работников, в количестве 15 человек.

Глава 1.Теоретическое исследование взаимосвязи уровня тревожности и типа отношения к начальнику

1.1 Понятие о межличностных отношениях и социальной перцепции.

Трудно представить человечество без межличностных отношений. Большинство людей проводят в общении большую часть своей сознательной жизни: с момента пробуждения и до отхода ко сну мы находимся в обществе своей семьи, друзей, сослуживцев, знакомых и незнакомцев. Индивидуумы вступают в те или иные формы отношений «лицом к лицу», через телефон, интернет, различные формы бумажных документов. Исключите все это из нашей жизни, и тогда её вряд ли можно будет назвать человеческой в полном смысле этого слова. Как происходит формирование межличностных отношений и что понимается под этим термином? Попытаемся найти ответы на эти вопросы.

Определение межличностных отношений.

Под термином «межличностные отношения» психологи подразумевают совокупность взаимодействий, которые возникают между отдельными людьми, часто сопровождаются эмоциональными переживаниями и в некотором роде передают состояние внутреннего мира человека.

Межличностные отношения основаны на различных видах общения, которые включают невербальные связи, определенный внешний вид, телодвижения и жесты, устную речь и т.д. Они сочетают в себе когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Когнитивный компонент означает такие особенности межличностных отношений, как различные формы познания – представление, воображение, восприятие, ощущение, память, мышление. Все они позволяют распознать в человеке его индивидуальные психологические особенности и достигнуть понимания, которое, в свою очередь, зависит от адекватности (того, насколько точно мы воспринимаем психологический портрет личности, с которой вступаем во

взаимодействие) и идентификации (отождествления своей личности с личностью другого индивида). Эмоциональный компонент обозначает переживания, которые мы испытываем при общении с теми или иными людьми. И они могут носить как положительный, так и отрицательный характер, то есть в процессе межличностных отношений можно испытывать симпатию или антипатию, удовлетворенность своим партнером или результатами совместной деятельности, либо отсутствие таковой. Мы можем чувствовать эмпатию, или эмоциональный отклик, на переживания другой личности, которая выражается в сопереживании, соучастии и сочувствии.[3]

Наконец, поведенческий компонент характеризует мимику, жестикуляцию, пантомимику, речь и действия, которые выражают отношение индивидуума к другим людям или группе в целом. Собственно, поведенческий компонент и выступает регулятором характера межличностных отношений.

Формирование межличностных отношений.

Развитие межличностных отношений возможно только при одном условии – если индивид имеет способности устанавливать контакты с людьми, находить с ними общий язык. Этому способствуют легкость и контактность, доверие и понимание, эмоциональное притяжение и принятие, а также отсутствие жесткой программы манипуляции и корысти.

Межличностные отношения в идеале стремятся к доверию, это включает в себя ожидание поддержки и уверенность, что партнер не предаст и не использует ситуацию во вред. В процессе доверительного межличностного общения происходит углубление отношений, сокращение психологической дистанции. Однако доверие нередко перерастает в доверчивость, что выражается в том, что индивид необоснованно верит на слово, не смотря на подвохи и разочарования. [2]

Виды межличностных отношений.

Существует множество различных критериев оценки межличностных отношений. Их содержание определяется степенью психологической близости между партнерами, оценка отношений, позиция доминирования, зависимости или равенства, а также степень знакомства.

С точки зрения цели, формы взаимодействия индивидуумов могут быть первичными и вторичными. Особенности межличностных отношений первичного типа заключаются в том, что между людьми устанавливаются необходимые связи, как правило, сами по себе. Вторичные связи зарождаются исходя из того, какую помощь или функцию выполняет один человек по отношению к другому. [4]

По характеру межличностные отношения подразделяются на формальные и неформальные.

Формальные основаны на должностной основе и регулируются уставами, законами и иными предписанными правилами взаимодействий, которые имеют обычно правовую основу.

Неформальные складываются на базе личных связей и не ограничены официальными рамками.

С точки зрения совместной деятельности, межличностные отношения подразделяются на деловые и личные. В деловых взаимосвязях во главе угла стоят работа, служебные или производственные обязанности. В случае с личными на первый план выходят отношения, не связанные с совместной деятельностью, основанные на субъективно испытываемых чувствах. К таковым относят знакомство, товарищество, дружбу и интимные отношения, степень доверия которых располагается по нарастающей.

Также межличностные отношения могут быть рациональными и эмоциональными. В первом случае преобладает логика, разум и расчет. Во втором – эмоции, приязнь, привлекательность, восприятие без учета объективной информации об индивидууме.

С точки зрения статуса людей, вступающих в межличностные отношения, связи между ними могут носить субординационный или паритетный характер. Субординация предполагает неравноправие, отношение руководства и подчинения. Паритет, напротив, основан на равенстве индивидуумов, участники отношений при этом выступают как независимые личности.

Межличностные отношения могут приносить радость общения, делать жизнь эмоционально наполненной и дарить душевное равновесие. С другой стороны, они могут приносить разочарование и ввергать в депрессию. То, насколько эффективно будет происходить развитие межличностных отношений у конкретного индивидуума, зависит от его навыков эффективного общения, умения воспринимать людей без предубеждений, а также от психологической и эмоциональной зрелости. И если кажется, что вам далеко до обретения этих умений, не стоит отчаиваться, ведь проявив упорство и поставив цель, вы вполне сможете развить в себе все необходимые качества.

1.2 Методики исследования межличностных отношений.

Традиционная методика этой группы - социометрический тест, предложенный Дж. Морено.

Его суть - субъективные межличностные предпочтения (выборы) членов группы по определенным сферам (например, работа, отдых и т. д.). На основе полученных членом группы числа субъективных выборов определяются индивидуальный социометрический статус индивида (лидер, отверженный, изолированный), структура межличностных отношений, сплоченность группы и т. д.[5]

Существует ряд модификаций социометрического теста. Отличительными по своей структуре являются аутосоциометрические методики, под которыми понимаются такие средства изучения

взаимоотношений и их осознания, в которых испытуемые сами «измеряют» взаимные отношения людей друг к другу и к себе. По данным аутосоциограммы всех членов группы можно определить социальный статус каждого. При этом указанный показатель более достоверен по сравнению с обычным социометрическим статусом, так как в атой процедуре испытуемый показывает свое отношение не к части своих товарищей по группе, а ко всем ее членам. На основе самоопределения испытуемых методика выявляет предполагаемый, воображаемый статус, а также показывает тенденцию индивида приписывать большинству членов группы определенный социометрический статус (социометрическую установку).

Для получения ряда количественных показателей осознания и переживания взаимоотношений со сверстниками применяется аутосоциоматрица. Ученикам раздаются матрицы, в которых для каждого из них отведено по горизонтали два ряда клеток, а вертикальные столбики имеют порядковые обозначения каждого члена группы. Испытуемого просят сделать три выбора за себя (обозначая их на верхнем ряду клеток), а потом - по три выбора за каждого члена группы (обозначая их на нижнем ряду клеток).

К обсуждаемой категории методик можно отнести и средства прямой оценки группы в целом. Один из вариантов такой оценки может быть основан на вопросах, требующих от испытуемого общей оценки группы (например: «Насколько привлекательна для Вас эта группа?»» «В какой степени Вы привязаны к членам данной группы?») или оценки собственного членства в ней (например: «Хотите ли Вы остаться членом данной группы?»).

Несколько слов о главном недостатке методик диагностики межличностных отношений посредством субъективных предпочтений. Сознательная оценка вследствие социальных установок, отношения к самому процессу исследования или вследствие влияния психологической защиты

может кардинально измениться. В этом контексте со всей остротой встает также проблема отражения эмоционального отношения в сознании человека. То есть становится вообще неясным, какие именно психологические реалии выявляют, скажем, социометрические техники в каждом индивидуальном случае.

Методики косвенной оценки межличностных отношений.

Наиболее известны методики, основанные на закономерностях проксемического поведения людей. Главная их предпосылка в том, что выбор субъектом положения в пространстве относительно другого лица или группы лиц зависит от его межличностных отношений - положительное эмоциональное отношение проявляется в выборе более близкого расстояния.

Средства исследования, основанные на феноменах «личностного пространства», можно разделить на три категории:

Методики наблюдения реальной ситуации (дают наиболее достоверную информацию о межличностных отношениях);

Методики символического моделирования реальной ситуации (Согласно методике, описанной Дж. Кют, ребенок складывает вырезанные фигуры разных людей на бархатной доске. При сравнении данных о линейных расстояниях между расположенными фигурами с соответствующими данными исследований по другим психологическим методикам автор пришел к выводу, что эмоциональные расстояния между людьми выражаются через линейные расстояния в символической ситуации.);

Проективные средства, основанные на обсуждаемом принципе, существенно не отличаются от методических приемов моделирования, однако своей процедурой и стимульным материалом они направлены на определенную сферу познания. Скажем, методика Петерсона направлена на изучение семейных отношений. В нее входят модель комнаты (пол комнаты маркирован поперечными линиями для удобства измерения расстояния),

игрушечные фигуры членов семьи. Ребенок, играя в «семью» и располагая определенным образом ее членов, дает исследователю легко интерпретируемый материал. В большинстве случаев оценка расстояния между фигурами составляет лишь небольшую часть интерпретируемого материала проективной методики, один его параметр. Он используется в методиках, основанных на игровой деятельности, при интерпретации рисунка семьи, при структуризации отображенных межличностных ситуаций.[5]

Кроме методических приемов, основанных на закономерностях проксемического поведения, создаются процедуры исследования межличностных отношений на основе особенностей паралингвистических компонентов речи, такесики и контакта глаз. Было показано, что именно контакт глаз позволяет судить о начале интеракции; увеличение времени обоюдного контакта глаз говорит о более теплых отношениях между партнерами.

Главный недостаток методик косвенной оценки межличностных отношений в их неразработанности, в том, что они дают сравнительно узкую информацию. Практически методы диагностики (например, основанные на проксемических феноменах) очень близки к методическим приемам исследования самих феноменов. Однако такой принцип оценки межличностных отношений нам кажется весьма перспективным.

Методика диагностики межличностных отношений по Т. Лири.[1]

Методика создана Т. Лири (Т. Лиар), Г. Леформжем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений, социальных аттитюдов наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-

подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотнесены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала Ч. Осгуда: оценка и сила. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: доминирование-подчинение, дружелюбие-агрессивность, эмоциональность-аналитичность.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь эти секторы разделены на восемь - соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Тимоти Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не

подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального "Я". В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, "социальное "Я", "реальное "Я"", "мои партнеры" и т.д.

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

Максимальная оценка уровня - 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла - низкая

Адаптивное поведение

5-8 баллов - умеренная

9-12 баллов - высокая

Экстремальное до патологии поведение

13-16 баллов - экстремальная

В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального "ключа" к опроснику. Полученные баллы переносятся на дискограмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль.

По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

Доминирование = (I - V) + 0,7 x (VIII + II - VI) Дружелюбие = (VII - III) + 0,7 x (VIII - II - IV + VI)

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения дискограмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей. С.В. Максимовым приведены индексы точности рефлексии, дифференцированности восприятия, степени благополучности положения личности в группе, степени осознания личностью мнения группы, значимости группы для личности. Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейной консультации, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

Типы отношения к окружающим

I. Авторитарный

13-16 - диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9-12 - доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 - уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный

13-16 - стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0-12 - эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

13-16 - жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9-12 -требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0-8 - упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

9-12 - критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептичный, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0-8 - критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

13-16 - покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9-12 -застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0-8 - скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

13-16 - резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 - послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0-8 - конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

9-16 - дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0-8 - склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9-16 - гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0-8 - ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Основные понятия

Доминирование - это процесс преобладания одного или нескольких членов группы над остальными членами группы.

Дружелюбный - это человек, испытывающий и проявляющий доброжелательное отношение к другим людям.

Истероидный тип характера - это тип характера, главной чертой которого является беспредельный эгоцентризм, ненасытная жажда постоянного внимания к своей особе, восхищения, удивления, почитания, сочувствия.

Конформность (от лат. conformis - подобный, сообразный) - податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

Малая группа - немногочисленная группа, хорошо организованная, самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей деятельностью, эмоциональным контактом, находятся в непосредственном контакте и взаимодействуют продолжительное время.

Межличностные отношения - это субъективное переживание, взаимосвязи людей, их взаимные ориентации, которые развиваются у индивидов, находящихся в длительном контакте.

Поведение - целеориентированная активность животного организма, служащая для осуществления контакта с окружающим миром.

Социальная адаптация - процесс взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой; включает усвоение норм и ценностей среды в процессе социализации, а также изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности.

Глава 2. Эмпирическое исследование взаимосвязи уровня тревожности и типа отношения к начальнику

2.1 Анализ и интерпретация результатов исследования

На основном этапе для проведения исследования была подобрана выборка в количестве 22 человек организации ООО «Смартер Про».

В первую очередь была проведена методика диагностики межличностных отношений Т.Лири. Испытуемым был выдан стимульный материал в виде 128 утверждений. Каждому респонденту необходимо было отметить знаком «+» те утверждения, которые соответствуют начальнику.

Следующим шагом, стал подсчёт показателей и интерпретация полученных результатов. Она проводилась подсчётом суммы баллов в ключе. Из чего были получены результаты, занесённые в табл. 1 и интерпретированные.

Вторым этапом стало проведение методики диагностики уровня тревожности работников. Респондентам была озвучена инструкция о том, что для них предоставляются 40 утверждений, и для ответа есть шкальная система ответа от 1 до 4 баллов. При интерпретации данных используется ключ и математическая обработка. Что бы получить из сырых баллов, пройденных ключ, правильный результат, необходимо найти среднее значение по первым 20 утверждениям и по вторым. Это значение и будет являться показателем уровня тревожности респондентов. Результаты были получены и интерпретированы в табл. 4.

На основании знаний полученных при изучении теории мы провели исследование на определение корреляции тревожности и типа отношений. В интересующие нас области входила связь отношения и тревожности, а так же, как именно, работник видит своего начальника при повышении уровня тревожности.

За основную методику исследования была принята методика диагностики межличностных отношений Т.Лири, и коррелирующая с ней, по

нашему мнению, методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилбергера. Проведя первую методику, были получены результаты. (табл.1) В последствии, для более понятного отображения процентного соотношения, все результаты были переведены в процентный показатель и записаны в таблицу. (табл.2)

Таблица 1

Результаты исследования типа отношения к начальнику

(Методика Т.Лири)

Параметр	Авт	Эго	Агр	Подозр	Подчин	Завис	Друж	Альт
1	6	6	7	0	2	3	1	3
2	6	8	6	3	2	0	4	2
3	10	5	4	0	1	2	8	6
4	9	6	3	0	3	6	9	9
5	5	7	6	2	2	7	7	8
6	2	0	2	2	2	2	4	1
7	4	5	4	2	3	5	11	10
8	4	3	5	3	5	3	4	5
9	6	7	7	3	4	2	4	6
10	5	8	3	2	2	3	4	6
11	16	8	9	3	5	6	11	12
12	4	4	6	1	4	4	2	2
13	13	10	6	4	8	5	8	11
14	8	8	7	4	2	4	6	4
15	6	5	5	0	6	8	14	12
16	4	2	4	1	5	2	5	2
17	5	6	3	3	10	6	13	4
18	1	1	0	1	2	3	3	2
19	6	4	6	2	8	9	10	9
20	4	6	4	1	1	0	5	2
21	8	3	2	1	1	3	7	8
22	5	5	6	1	6	5	8	7
Сумма	137	117	105	39	84	88	148	131

Таблица 2

Результаты исследования типа отношения к начальнику

(Методика Т.Лири)(%)

Параметр	Авт	Эго	Агр	Подозр	Подчин	Завис	Друж	Альт
1	4,38%	5,13%	6,67%	0,00%	2,38%	3,41%	0,68%	2,29%
2	4,38%	6,84%	5,71%	7,69%	2,38%	0,00%	2,70%	1,53%
3	7,30%	4,27%	3,81%	0,00%	1,19%	2,27%	5,41%	4,58%
4	6,57%	5,13%	2,86%	0,00%	3,57%	6,82%	6,08%	6,87%
5	3,65%	5,98%	5,71%	5,13%	2,38%	7,95%	4,73%	6,11%

6	1,46%	0,00%	1,90%	5,13%	2,38%	2,27%	2,70%	0,76%
7	2,92%	4,27%	3,81%	5,13%	3,57%	5,68%	7,43%	7,63%
8	2,92%	2,56%	4,76%	7,69%	5,95%	3,41%	2,70%	3,82%
9	4,38%	5,98%	6,67%	7,69%	4,76%	2,27%	2,70%	4,58%
10	3,65%	6,84%	2,86%	5,13%	2,38%	3,41%	2,70%	4,58%
11	11,68%	6,84%	8,57%	7,69%	5,95%	6,82%	7,43%	9,16%
12	2,92%	3,42%	5,71%	2,56%	4,76%	4,55%	1,35%	1,53%
13	9,49%	8,55%	5,71%	10,26%	9,52%	5,68%	5,41%	8,40%
14	5,84%	6,84%	6,67%	10,26%	2,38%	4,55%	4,05%	3,05%
15	4,38%	4,27%	4,76%	0,00%	7,14%	9,09%	9,46%	9,16%
16	2,92%	1,71%	3,81%	2,56%	5,95%	2,27%	3,38%	1,53%
17	3,65%	5,13%	2,86%	7,69%	11,90%	6,82%	8,78%	3,05%
18	0,73%	0,85%	0,00%	2,56%	2,38%	3,41%	2,03%	1,53%
19	4,38%	3,42%	5,71%	5,13%	9,52%	10,23%	6,76%	6,87%
20	2,92%	5,13%	3,81%	2,56%	1,19%	0,00%	3,38%	1,53%
21	5,84%	2,56%	1,90%	2,56%	1,19%	3,41%	4,73%	6,11%
22	3,65%	4,27%	5,71%	2,56%	7,14%	5,68%	5,41%	5,34%
Сумма	137	117	105	39	84	88	148	131

По второй таблице показателей можно уже сделать некоторые выводы о выраженности того или иного восприятия начальника своими работниками. Однако, для большей достоверности результатов мы перенесём данные результаты на гистограмму. (рис.1) Распределив проценты по нормативным показателям методики, мы получили следующие результаты. Как видно на графике, подозрительный тип полностью отрицается и находится на низком уровне, что является хорошим результатом для коллектива, однако это значение указывает на то, что у работников нет никакого восприятия подозрительного начальника. В умеренный уровень в наиболее выраженной форме попали авторитарный и эгоистичный типы, что соответствует восприятию начальства как главы, диктатора, но в то же время и эгоиста. Высокий уровень отображается в выраженной степени лишь в дружелюбном и альтруистическом типе, что соответствует восприятию начальника в дружеском ключе, будто бы он направлен на работу с коллективом с погружением в заботы работника. Данный уровень выражается лишь у 23% от всей выборки. Экстремальный же уровень выражен не настолько сильно чем два предыдущих, здесь всего 9% от выборки воспринимают начальника,

как авторитарного и 9% как дружелюбного. Это соответствует восприятию начальника как мощного тотального лидера, а некоторые видят в нём открытого и дружественного помощника. Дополнительно, количество людей и процентное соответствие указано в следующей таблице.(табл.3)

	Авт	Эго	Агр	Подозр	Подчин	Заис	друж	альт
экс	9%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%
выс	9%	5%	5%	0%	5%	5%	18%	27%
ум	50%	64%	50%	0%	32%	36%	36%	32%
низ	32%	32%	45%	100%	64%	59%	36%	41%

Рис.1 Результаты исследования типа отношения к начальнику (Методика Т.Лири) (%)

Таблица 3

Результаты выраженности типов отношения к начальнику (Методика Т.Лири)

	Экстремальная		Высокая		Умеренная		Низкая	
АВТ	2	9%	2	9%	11	50%	7	32%
ЭГО	0	0%	1	5%	14	64%	7	32%
АГР	0	0%	1	5%	11	50%	10	45%
ПОДОЗР	0	0%	0	0%	0	0%	22	100%
ПОДЧИН	0	0%	1	5%	7	32%	14	64%
ЗАИС	0	0%	1	5%	8	36%	13	59%
ДРУЖ	2	9%	4	18%	8	36%	8	36%
АЛЬТ	0	0%	6	27%	7	32%	9	41%

После данных выводов, можно уже дополнить сформировавшиеся умозаключения полученной информацией. Однако, для полной точности необходимо провести сравнение тревожности и типов отношения. Для этого

сначала выясним, какие же показатели тревожности у работников этого коллектива. Применительно к группе людей среднего возраста мы воспользуемся методикой диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилбергера. Полученные показатели занесём в таблицу. В правом столбце укажем значения по ситуативной тревожности(СТ), а в левой по личностной(ЛТ).(табл. 4)

Таблица 4

Результаты диагностики уровня тревожности (Методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилбергера)

N	Значения СТ		Значения ЛТ	
1	2.15	43	2.15	43
2	3.1	62	2.7	54
3	2.5	50	2.1	42
4	1.6	32	1.25	25
5	3.25	65	3.6	72
6	2.5	50	1.7	34
7	1.45	29	1.35	27
8	2.35	47	2.7	54
9	1.9	38	1.8	36
10	1.5	30	1.65	33
11	2	40	1.9	38
12	2.1	42	2.35	47
13	2.6	52	2.35	47
14	1.9	38	1.75	35
15	2.05	41	2.65	53
16	2.7	54	3.35	67
17	2.35	47	2.1	42
18	1.65	33	1.25	25
19	2.45	49	2.05	41
20	2.2	44	2.95	59
21	1.4	28	1.05	21
22	1.85	37	2.2	44

Таким образом, полученные данные обрабатываем и делаем вывод по интерпретации диагностики тревожности Спилбергера, а именно получается:

До 30 баллов – низкая

31-45 баллов – средняя

46 баллов и более – высокая тревожность.

Следовательно, исходя из результатов методики, можно сделать следующий вывод:

По ситуативной тревожности результаты испытуемых попали в диапазон нормы. Однако, среди общего количества людей присутствуют и такие, у кого имеется высокий уровень ситуативной тревожности. Это свидетельствует о частых нервных состояниях, постоянном желании спрятаться, имеется тенденция воспринимать других людей как врагов. Но так же, в выборке присутствуют люди с низкой и очень низкой тревожностью, что соответствует отречённости по отношению к стрессовым ситуациям.

По личностной тревожности респонденты так же имеют высокие и низкие показатели, выходящие за пределы нормы. Это соответствует постоянному безразличию к стрессу и собственным переживаниям, связанным с характерными чертами человека.

Однако, основная часть испытуемых имеет средние показатели, что говорит о норме в эмоциональном состоянии работников.

2.2 Математическая обработка результатов исследования

Следующий этап заключает в себе проверку связи между показателями тревожности и типами отношений. Для этого мы взяли критерий ранговой корреляции Спирмена. Для обработки данным математическим методом два показателя необходимо более 10 человек. Выстраиваем два столбца. В первый заносим значения по уровню

ситуативной тревожности. Необходимо повторить всю обработку и с личностной тревожностью. А во второй мы помещаем значения по каждому типу отношения отдельно. Таким образом, можно построить план действий по математической обработке критерием Спирмена:

1) Ранжирование значений А (Ситуативная/личностная тревожность) и В(Значение типа отношения). Их ранги занесены в колонки «Ранг А» и «Ранг В»;

2) Произведен подсчет разности между рангами А и В (колонка d);

3) Возведение каждой разности d в квадрат (колонка d^2);

4) Подсчитана сумма квадратов;

5) Произведен расчет коэффициента ранговой корреляции r_s по формуле: $r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$

6) Определены критические значения.

Как следует из шестого пункта, мы получили критические значения. Они занесены в таблицы корреляции, которые присутствуют в приложении 4 табл.13-табл.20. Следуя из критических значений, корреляция между личностной тревожностью и типами отношения не была найдена и по этому гипотеза Н0(связь между показателями отсутствует) принимается.

Что же касается ситуативной тревожности, то для интересующей нас практической значимости мы проверили корреляцию и выяснили, что связь не обнаружена ни с одним типом отношения. Следуя из данного результата, можно сделать вывод, что гипотеза Н0 (связь между показателями отсутствует) вновь принимается. Таким образом, гипотеза исследования, что существует взаимосвязь между уровнем личностной тревожности и типом отношения к начальнику, не подтвердилась.

Выводы по Главе 2

При исследовании межличностных отношений в коллективе, нам необходимо было выявить связь между уровнем тревожности и типом отношений. Этот результат был получен с помощью методики Т. Лири коррелируемой с методикой уровня тревожности Ч.Д. Спилбергер.

Каждый испытуемый набрал разное количество баллов по определенным типам отношений. На основе этих результатов были найдены средние значения по 8 типам отношений.

Вторая методика, исследование уровня тревожности Ч.Д. Спилбергер. При интерпретации данных используется ключ и математическая обработка. Из сырых баллов, пройденных ключ, правильный результат получается, нахождением среднего значение по первым 20 утверждениям и по вторым.

При проверке математико-статистическими методами, а именно коэффициентом ранговой корреляции Спирмена, были выявлены следующие результаты: корреляция отсутствует, а значит, гипотеза не подтверждается.

Рекомендации

Как уже говорилось раннее исследование межличностных отношений важно в разных организациях. Но особенно важна проблема построения отношений в коллективе.

Очень важно знать и уметь регулировать те отношения, которые строятся и уже существуют в коллективе. К сожалению, не во всех организациях есть психологическая основа, которая является не менее значимой в развитии организации. Не маловажным и существенным является изучение межличностных отношений в коллективе. Руководители, менеджеры, как правило, очень мало уделяют им внимание или вообще не придают им значения. Если между членами коллектива натянутые отношения, царит не понимание, разные ценностные ориентации, система установок, ожиданий, то это сказывается и на производительности труда, а также накладывает отпечаток на социально-психологический климат, что ведёт к текучести кадров и тормозит развитие организации.

Во-первых, для начала рассмотрим стадии развития группы (коллектива). Первая стадия - это сближение членов группы. На данной стадии члены группы мало знакомы, стремятся преподнести себя в наилучшем свете и т.д. Вторая стадия - это близость, когда формируется чувство целостности, чувство "Мы".

Во-вторых, при формировании группы очень важным является существования лидера, который может сплотить группу для продуктивной работы. Важно уметь распределять работу между ее членами, чтобы каждый знал, как и что ему делать.

Теперь, можно провести аналогию с рабочим коллективом. Ведь между данными малыми группами существуют сходства.

Что касается рекомендаций, которые можно дать, то они будут следующими:

подходить более ответственно к выполнению поручений и заданий;

необходимо поменять формального лидера, т.к он не справляется со своими обязанностями;

неформального лидера, который существует в группе, необходимо перевести в формального.

медитация расслабляет, но ученые также нашли, что медитация в действительности увеличивает количество серого вещества в мозге (!!!), по сути, внося физические изменения в само тело.

Физический беспорядок - это психический беспорядок. Загромождённое рабочее пространство не даст расслабиться, оно культивирует ощущение, что работа никогда не закончится. Так что найдите несколько минут, чтобы привести в порядок свою комнату или рабочую зону, и возьмите в привычку создавать себе не хаотичное, не тревожное пространство. Это поможет мыслить рационально и не оставит места для беспокойства.

Исключить тревогу можно подготовкой к предстоящему дню. Составьте график или список дел и развивайте навыки, повышающие вашу производительность. Таким образом, вместо того, чтобы тратить 10 дополнительных минут каждое утро в лихорадочном поиске ключей, выработайте привычку всегда класть их в том же месте, когда вы приходите домой.

Заключение

Таким образом, выполняя цели, поставленные в начале нашей работы, можно сделать вывод, что межличностные отношения - это субъективное переживание, взаимосвязи людей, их взаимные ориентации, которые развиваются у индивидов, находящихся в длительном контакте. Это свидетельствует о наличии определённых мотивов и потребностей, влияющих на производительность труда или осуществление деятельности.

Для определения типа отношения мы взяли методику диагностики межличностных отношений, которая создана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 году. Выбор данной методики связан с тем, что используя ее в данном эксперименте можно выявить преобладающие типы отношений к людям. Эта методика получила применение в исследовании взаимоотношений в производственных коллективах.

При исследовании межличностных отношений в коллективе, нам необходимо было выявить связь между уровнем тревожности и типом отношений. Этот результат был получен с помощью методики Т. Лири коррелируемой с методикой уровня тревожности Ч.Д. Спилбергер. В ходе проведения методики Т.Лири, использовалась следующая инструкция: "Поставить знак "+" против тех определений, которые соответствуют представлению о себе, если нет полной уверенности знак "+" не ставить". Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Максимальная оценка уровня - 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения. Каждый испытуемый набрал разное количество баллов по определенным типам отношений. На основе этих результатов были найдены средние значения по 8 типам отношений.

Вторая методика, исследование уровня тревожности Ч.Д. Спилбергер. При проведении исследования респондентам была озвучена инструкция. Предлагаются 40 утверждений, для ответа присутствует шкала от 1 до 4

баллов. При интерпретации данных используется ключ и математическая обработка. Из сырых баллов, пройденных ключ, правильный результат получается, нахождением среднего значение по первым 20 утверждениям и по вторым.

При проверке математико-статистическими методами, а именно коэффициентом ранговой корреляции Спирмена, были выявлены следующие результаты: корреляция отсутствует, а значит, гипотеза не подтверждается.

Таким образом, взаимосвязь уровня личностной тревожности и типа отношения к начальнику не выявлена.

Список литературы

1.Андреева Г.М. Психология социального познания. Учебное пособие. - М.: Аспект-пресс, 2004. - 288 с.

2.Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. С.44−49.

3.Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты / М.: Бахрах-М, 2011, ISBN 978-5-94648-092-5

4.Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений: модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т.Лири. - М.: ИНФРА, 1990. - 156 с.

5.Чеховских, М.И. Психология делового общения: Учебное пособие / М.И. Чеховских.. - М.: ИНФРА-М, Нов. знание, 2011. - 253 с

6.http://ru. wikipedia.org/wiki

Приложения

Приложение 1

Таблица 1

Результаты исследования типа отношения к начальнику

(Методика Т.Лири)

Параметр	Авт	Эго	Агр	Подозр	Подчин	Завис	Друж	Альт
1	6	6	7	0	2	3	1	3
2	6	8	6	3	2	0	4	2
3	10	5	4	0	1	2	8	6
4	9	6	3	0	3	6	9	9
5	5	7	6	2	2	7	7	8
6	2	0	2	2	2	2	4	1
7	4	5	4	2	3	5	11	10
8	4	3	5	3	5	3	4	5
9	6	7	7	3	4	2	4	6
10	5	8	3	2	2	3	4	6
11	16	8	9	3	5	6	11	12
12	4	4	6	1	4	4	2	2
13	13	10	6	4	8	5	8	11
14	8	8	7	4	2	4	6	4
15	6	5	5	0	6	8	14	12
16	4	2	4	1	5	2	5	2
17	5	6	3	3	10	6	13	4
18	1	1	0	1	2	3	3	2
19	6	4	6	2	8	9	10	9
20	4	6	4	1	1	0	5	2
21	8	3	2	1	1	3	7	8
22	5	5	6	1	6	5	8	7
Сумма	137	117	105	39	84	88	148	131

Таблица 2

Результаты исследования типа отношения к начальнику

(Методика Т.Лири)(%)

Параметр	Авт	Эго	Агр	Подозр	Подчин	Завис	Друж	Альт
1	4,38%	5,13%	6,67%	0,00%	2,38%	3,41%	0,68%	2,29%
2	4,38%	6,84%	5,71%	7,69%	2,38%	0,00%	2,70%	1,53%
3	7,30%	4,27%	3,81%	0,00%	1,19%	2,27%	5,41%	4,58%
4	6,57%	5,13%	2,86%	0,00%	3,57%	6,82%	6,08%	6,87%
5	3,65%	5,98%	5,71%	5,13%	2,38%	7,95%	4,73%	6,11%
6	1,46%	0,00%	1,90%	5,13%	2,38%	2,27%	2,70%	0,76%
7	2,92%	4,27%	3,81%	5,13%	3,57%	5,68%	7,43%	7,63%
8	2,92%	2,56%	4,76%	7,69%	5,95%	3,41%	2,70%	3,82%
9	4,38%	5,98%	6,67%	7,69%	4,76%	2,27%	2,70%	4,58%
10	3,65%	6,84%	2,86%	5,13%	2,38%	3,41%	2,70%	4,58%
11	11,68%	6,84%	8,57%	7,69%	5,95%	6,82%	7,43%	9,16%
12	2,92%	3,42%	5,71%	2,56%	4,76%	4,55%	1,35%	1,53%

13	9,49%	8,55%	5,71%	10,26%	9,52%	5,68%	5,41%	8,40%
14	5,84%	6,84%	6,67%	10,26%	2,38%	4,55%	4,05%	3,05%
15	4,38%	4,27%	4,76%	0,00%	7,14%	9,09%	9,46%	9,16%
16	2,92%	1,71%	3,81%	2,56%	5,95%	2,27%	3,38%	1,53%
17	3,65%	5,13%	2,86%	7,69%	11,90%	6,82%	8,78%	3,05%
18	0,73%	0,85%	0,00%	2,56%	2,38%	3,41%	2,03%	1,53%
19	4,38%	3,42%	5,71%	5,13%	9,52%	10,23%	6,76%	6,87%
20	2,92%	5,13%	3,81%	2,56%	1,19%	0,00%	3,38%	1,53%
21	5,84%	2,56%	1,90%	2,56%	1,19%	3,41%	4,73%	6,11%
22	3,65%	4,27%	5,71%	2,56%	7,14%	5,68%	5,41%	5,34%
Сумма	137	117	105	39	84	88	148	131

Приложение 2

Таблица 3

Результаты выраженности типов отношения к начальнику (Методика Т.Лири)

	Экстремальная		Высокая		Умеренная		Низкая	
АВТ	2	9%	2	9%	11	50%	7	32%
ЭГО	0	0%	1	5%	14	64%	7	32%
АГР	0	0%	1	5%	11	50%	10	45%
ПОДОЗР	0	0%	0	0%	0	0%	22	100%
ПОДЧИН	0	0%	1	5%	7	32%	14	64%
ЗАИС	0	0%	1	5%	8	36%	13	59%
ДРУЖ	2	9%	4	18%	8	36%	8	36%
АЛЬТ	0	0%	6	27%	7	32%	9	41%

Таблица 4

Результаты диагностики уровня тревожности (Методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилбергера)

N	Значения СТ	Значения ЛТ
1	2.15	2.15
2	3.1	2.7
3	2.5	2.1
4	1.6	1.25
5	3.25	3.6
6	2.5	1.7

7	1.45	1.35
8	2.35	2.7
9	1.9	1.8
10	1.5	1.65
11	2	1.9
12	2.1	2.35
13	2.6	2.35
14	1.9	1.75
15	2.05	2.65
16	2.7	3.35
17	2.35	2.1
18	1.65	1.25
19	2.45	2.05
20	2.2	2.95
21	1.4	1.05
22	1.85	2.2

Приложение 3

1) Ранжирование значений А (Ситуативная/личностная тревожность) и В(Значение типа отношения). Их ранги занесены в колонки «Ранг А» и «Ранг В»;

2) Произведен подсчет разности между рангами А и В (колонка d);

3) Возведение каждой разности d в квадрат (колонка d^2);

4) Подсчитана сумма квадратов;

5) Произведен расчет коэффициента ранговой корреляции r_s по формуле: $r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$

6) Определены критические значения.

Таблица 5

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Авторитарный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	6	14	-2	4
2	3.1	21	6	14	7	49
3	2.5	17.5	10	20	-2.5	6.25
4	1.6	4	9	19	-15	225
5	3.25	22	5	9.5	12.5	156.25
6	2.5	17.5	2	2	15.5	240.25
7	1.45	2	4	5	-3	9
8	2.35	14.5	4	5	9.5	90.25
9	1.9	7.5	6	14	-6.5	42.25
10	1.5	3	5	9.5	-6.5	42.25
11	2	9	16	22	-13	169
12	2.1	11	4	5	6	36
13	2.6	19	13	21	-2	4
14	1.9	7.5	8	17.5	-10	100
15	2.05	10	6	14	-4	16
16	2.7	20	4	5	15	225
17	2.35	14.5	5	9.5	5	25
18	1.65	5	1	1	4	16
19	2.45	16	6	14	2	4
20	2.2	13	4	5	8	64
21	1.4	1	8	17.5	-16.5	272.25
22	1.85	6	5	9.5	-3.5	12.25
Суммы		253		253	0	1808

Результат: r_s = -0.021

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 6

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Эгоистичный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	6	13.5	-1.5	2.25
2	3.1	21	8	19.5	1.5	2.25
3	2.5	17.5	5	9.5	8	64
4	1.6	4	6	13.5	-9.5	90.25
5	3.25	22	7	16.5	5.5	30.25
6	2.5	17.5	0	1	16.5	272.25
7	1.45	2	5	9.5	-7.5	56.25
8	2.35	14.5	3	4.5	10	100
9	1.9	7.5	7	16.5	-9	81
10	1.5	3	8	19.5	-16.5	272.25
11	2	9	8	19.5	-10.5	110.25
12	2.1	11	4	6.5	4.5	20.25
13	2.6	19	10	22	-3	9
14	1.9	7.5	8	19.5	-12	144
15	2.05	10	5	9.5	0.5	0.25
16	2.7	20	2	3	17	289
17	2.35	14.5	6	13.5	1	1
18	1.65	5	1	2	3	9
19	2.45	16	4	6.5	9.5	90.25
20	2.2	13	6	13.5	-0.5	0.25
21	1.4	1	3	4.5	-3.5	12.25
22	1.85	6	5	9.5	-3.5	12.25
Суммы		253		253	0	1668.5

Результат: $r_s = 0.058$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	0.43	0.54

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 7

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Агрессивный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	7	20	-8	64
2	3.1	21	6	15.5	5.5	30.25
3	2.5	17.5	4	8.5	9	81
4	1.6	4	3	5	-1	1
5	3.25	22	6	15.5	6.5	42.25
6	2.5	17.5	2	2.5	15	225
7	1.45	2	4	8.5	-6.5	42.25
8	2.35	14.5	5	11.5	3	9
9	1.9	7.5	7	20	-12.5	156.25
10	1.5	3	3	5	-2	4
11	2	9	9	22	-13	169
12	2.1	11	6	15.5	-4.5	20.25
13	2.6	19	6	15.5	3.5	12.25
14	1.9	7.5	7	20	-12.5	156.25
15	2.05	10	5	11.5	-1.5	2.25
16	2.7	20	4	8.5	11.5	132.25
17	2.35	14.5	3	5	9.5	90.25
18	1.65	5	0	1	4	16
19	2.45	16	6	15.5	0.5	0.25
20	2.2	13	4	8.5	4.5	20.25
21	1.4	1	2	2.5	-1.5	2.25
22	1.85	6	6	15.5	-9.5	90.25
Суммы		253		253	0	1366.5

Результат: $r_s = 0.228$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 8

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Подозрительный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	0	2.5	9.5	90.25
2	3.1	21	3	18	3	9
3	2.5	17.5	0	2.5	15	225
4	1.6	4	0	2.5	1.5	2.25
5	3.25	22	2	13	9	81
6	2.5	17.5	2	13	4.5	20.25
7	1.45	2	2	13	-11	121
8	2.35	14.5	3	18	-3.5	12.25
9	1.9	7.5	3	18	-10.5	110.25
10	1.5	3	2	13	-10	100
11	2	9	3	18	-9	81
12	2.1	11	1	7.5	3.5	12.25
13	2.6	19	4	21.5	-2.5	6.25
14	1.9	7.5	4	21.5	-14	196
15	2.05	10	0	2.5	7.5	56.25
16	2.7	20	1	7.5	12.5	156.25
17	2.35	14.5	3	18	-3.5	12.25
18	1.65	5	1	7.5	-2.5	6.25
19	2.45	16	2	13	3	9
20	2.2	13	1	7.5	5.5	30.25
21	1.4	1	1	7.5	-6.5	42.25
22	1.85	6	1	7.5	-1.5	2.25
Суммы		253		253	0	1381.5

Результат: $r_s = 0.22$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 9

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Подчинённый	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	2	7	5	25
2	3.1	21	2	7	14	196
3	2.5	17.5	1	2	15.5	240.25
4	1.6	4	3	11.5	-7.5	56.25
5	3.25	22	2	7	15	225
6	2.5	17.5	2	7	10.5	110.25
7	1.45	2	3	11.5	-9.5	90.25
8	2.35	14.5	5	16	-1.5	2.25
9	1.9	7.5	4	13.5	-6	36
10	1.5	3	2	7	-4	16
11	2	9	5	16	-7	49
12	2.1	11	4	13.5	-2.5	6.25
13	2.6	19	8	20.5	-1.5	2.25
14	1.9	7.5	2	7	0.5	0.25
15	2.05	10	6	18.5	-8.5	72.25
16	2.7	20	5	16	4	16
17	2.35	14.5	10	22	-7.5	56.25
18	1.65	5	2	7	-2	4
19	2.45	16	8	20.5	-4.5	20.25
20	2.2	13	1	2	11	121
21	1.4	1	1	2	-1	1
22	1.85	6	6	18.5	-12.5	156.25
Суммы		253		253	0	1502

Результат: $r_s = 0.152$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 10

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Зависимый	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	3	9	3	9
2	3.1	21	0	1.5	19.5	380.25
3	2.5	17.5	2	4.5	13	169
4	1.6	4	6	18	-14	196
5	3.25	22	7	20	2	4
6	2.5	17.5	2	4.5	13	169
7	1.45	2	5	15	-13	169
8	2.35	14.5	3	9	5.5	30.25
9	1.9	7.5	2	4.5	3	9
10	1.5	3	3	9	-6	36
11	2	9	6	18	-9	81
12	2.1	11	4	12.5	-1.5	2.25
13	2.6	19	5	15	4	16
14	1.9	7.5	4	12.5	-5	25
15	2.05	10	8	21	-11	121
16	2.7	20	2	4.5	15.5	240.25
17	2.35	14.5	6	18	-3.5	12.25
18	1.65	5	3	9	-4	16
19	2.45	16	9	22	-6	36
20	2.2	13	0	1.5	11.5	132.25
21	1.4	1	3	9	-8	64
22	1.85	6	5	15	-9	81
Суммы		253		253	0	1998.5

Результат: r_s = -0.128

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 11

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг А	Значения Дружелюбный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	12	1	1	11	121
2	3.1	21	4	6	15	225
3	2.5	17.5	8	15	2.5	6.25
4	1.6	4	9	17	-13	169
5	3.25	22	7	12.5	9.5	90.25
6	2.5	17.5	4	6	11.5	132.25
7	1.45	2	11	19.5	-17.5	306.25
8	2.35	14.5	4	6	8.5	72.25
9	1.9	7.5	4	6	1.5	2.25
10	1.5	3	4	6	-3	9
11	2	9	11	19.5	-10.5	110.25
12	2.1	11	2	2	9	81
13	2.6	19	8	15	4	16
14	1.9	7.5	6	11	-3.5	12.25
15	2.05	10	14	22	-12	144
16	2.7	20	5	9.5	10.5	110.25
17	2.35	14.5	13	21	-6.5	42.25
18	1.65	5	3	3	2	4
19	2.45	16	10	18	-2	4
20	2.2	13	5	9.5	3.5	12.25
21	1.4	1	7	12.5	-11.5	132.25
22	1.85	6	8	15	-9	81
Суммы		253		253	0	1883

Результат: r_s = -0.063

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 12

Результаты диагностики уровня ситуативной тревожности

N	Значения СТ	Ранг A	Значения Альтруистичный	Ранг B	d (ранг A - ранг B)	d^2
1	2.15	12	3	7	5	25
2	3.1	21	2	4	17	289
3	2.5	17.5	6	12	5.5	30.25
4	1.6	4	9	17.5	-13.5	182.25
5	3.25	22	8	15.5	6.5	42.25
6	2.5	17.5	1	1	16.5	272.25
7	1.45	2	10	19	-17	289
8	2.35	14.5	5	10	4.5	20.25
9	1.9	7.5	6	12	-4.5	20.25
10	1.5	3	6	12	-9	81
11	2	9	12	21.5	-12.5	156.25
12	2.1	11	2	4	7	49
13	2.6	19	11	20	-1	1
14	1.9	7.5	4	8.5	-1	1
15	2.05	10	12	21.5	-11.5	132.25
16	2.7	20	2	4	16	256
17	2.35	14.5	4	8.5	6	36
18	1.65	5	2	4	1	1
19	2.45	16	9	17.5	-1.5	2.25
20	2.2	13	2	4	9	81
21	1.4	1	8	15.5	-14.5	210.25
22	1.85	6	7	14	-8	64
Суммы		253		253	0	2241.5

Результат: r_s = -0.266

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между A и B не достигает уровня статистической значимости.

Приложение 4

Таблица 13

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг А	Значения Авторитарный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	13	6	14	-1	1
2	2.7	18.5	6	14	4.5	20.25
3	2.1	11.5	10	20	-8.5	72.25
4	1.25	2.5	9	19	-16.5	272.25
5	3.6	22	5	9.5	12.5	156.25
6	1.7	6	2	2	4	16
7	1.35	4	4	5	-1	1
8	2.7	18.5	4	5	13.5	182.25
9	1.8	8	6	14	-6	36
10	1.65	5	5	9.5	-4.5	20.25
11	1.9	9	16	22	-13	169
12	2.35	15.5	4	5	10.5	110.25
13	2.35	15.5	13	21	-5.5	30.25
14	1.75	7	8	17.5	-10.5	110.25
15	2.65	17	6	14	3	9
16	3.35	21	4	5	16	256
17	2.1	11.5	5	9.5	2	4
18	1.25	2.5	1	1	1.5	2.25
19	2.05	10	6	14	-4	16
20	2.95	20	4	5	15	225
21	1.05	1	8	17.5	-16.5	272.25
22	2.2	14	5	9.5	4.5	20.25
Суммы		253		253	0	2002

Результат: r_s = -0.13

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 14

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг А	Значения Эгоистичный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	13	6	13.5	-0.5	0.25
2	2.7	18.5	8	19.5	-1	1
3	2.1	11.5	5	9.5	2	4
4	1.25	2.5	6	13.5	-11	121
5	3.6	22	7	16.5	5.5	30.25
6	1.7	6	0	1	5	25
7	1.35	4	5	9.5	-5.5	30.25
8	2.7	18.5	3	4.5	14	196
9	1.8	8	7	16.5	-8.5	72.25
10	1.65	5	8	19.5	-14.5	210.25
11	1.9	9	8	19.5	-10.5	110.25
12	2.35	15.5	4	6.5	9	81
13	2.35	15.5	10	22	-6.5	42.25
14	1.75	7	8	19.5	-12.5	156.25
15	2.65	17	5	9.5	7.5	56.25
16	3.35	21	2	3	18	324
17	2.1	11.5	6	13.5	-2	4
18	1.25	2.5	1	2	0.5	0.25
19	2.05	10	4	6.5	3.5	12.25
20	2.95	20	6	13.5	6.5	42.25
21	1.05	1	3	4.5	-3.5	12.25
22	2.2	14	5	9.5	4.5	20.25
Суммы		253		253	0	1551.5

Результат: $r_s = 0.124$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 15

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг А	Значения Агрессивный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	13	7	20	-7	49
2	2.7	18.5	6	15.5	3	9
3	2.1	11.5	4	8.5	3	9
4	1.25	2.5	3	5	-2.5	6.25
5	3.6	22	6	15.5	6.5	42.25
6	1.7	6	2	2.5	3.5	12.25
7	1.35	4	4	8.5	-4.5	20.25
8	2.7	18.5	5	11.5	7	49
9	1.8	8	7	20	-12	144
10	1.65	5	3	5	0	0
11	1.9	9	9	22	-13	169
12	2.35	15.5	6	15.5	0	0
13	2.35	15.5	6	15.5	0	0
14	1.75	7	7	20	-13	169
15	2.65	17	5	11.5	5.5	30.25
16	3.35	21	4	8.5	12.5	156.25
17	2.1	11.5	3	5	6.5	42.25
18	1.25	2.5	0	1	1.5	2.25
19	2.05	10	6	15.5	-5.5	30.25
20	2.95	20	4	8.5	11.5	132.25
21	1.05	1	2	2.5	-1.5	2.25
22	2.2	14	6	15.5	-1.5	2.25
Суммы		253		253	0	1077

Результат: $r_s = 0.392$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 16

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг A	Значения Подозрительный	Ранг B	d (ранг A - ранг B)	d^2
1	2.15	13	0	2.5	10.5	110.25
2	2.7	18.5	3	18	0.5	0.25
3	2.1	11.5	0	2.5	9	81
4	1.25	2.5	0	2.5	0	0
5	3.6	22	2	13	9	81
6	1.7	6	2	13	-7	49
7	1.35	4	2	13	-9	81
8	2.7	18.5	3	18	0.5	0.25
9	1.8	8	3	18	-10	100
10	1.65	5	2	13	-8	64
11	1.9	9	3	18	-9	81
12	2.35	15.5	1	7.5	8	64
13	2.35	15.5	4	21.5	-6	36
14	1.75	7	4	21.5	-14.5	210.25
15	2.65	17	0	2.5	14.5	210.25
16	3.35	21	1	7.5	13.5	182.25
17	2.1	11.5	3	18	-6.5	42.25
18	1.25	2.5	1	7.5	-5	25
19	2.05	10	2	13	-3	9
20	2.95	20	1	7.5	12.5	156.25
21	1.05	1	1	7.5	-6.5	42.25
22	2.2	14	1	7.5	6.5	42.25
Суммы		253		253	0	1667.5

Результат: $r_s = 0.058$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между A и B не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 17

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг А	Значения Подчинённый	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	13	2	7	6	36
2	2.7	18.5	2	7	11.5	132.25
3	2.1	11.5	1	2	9.5	90.25
4	1.25	2.5	3	11.5	-9	81
5	3.6	22	2	7	15	225
6	1.7	6	2	7	-1	1
7	1.35	4	3	11.5	-7.5	56.25
8	2.7	18.5	5	16	2.5	6.25
9	1.8	8	4	13.5	-5.5	30.25
10	1.65	5	2	7	-2	4
11	1.9	9	5	16	-7	49
12	2.35	15.5	4	13.5	2	4
13	2.35	15.5	8	20.5	-5	25
14	1.75	7	2	7	0	0
15	2.65	17	6	18.5	-1.5	2.25
16	3.35	21	5	16	5	25
17	2.1	11.5	10	22	-10.5	110.25
18	1.25	2.5	2	7	-4.5	20.25
19	2.05	10	8	20.5	-10.5	110.25
20	2.95	20	1	2	18	324
21	1.05	1	1	2	-1	1
22	2.2	14	6	18.5	-4.5	20.25
Суммы		253		253	0	1353.5

Результат: $r_s = 0.236$

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 18

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг А	Значения Зависимый	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	13	3	9	4	16
2	2.7	18.5	0	1.5	17	289
3	2.1	11.5	2	4.5	7	49
4	1.25	2.5	6	18	-15.5	240.25
5	3.6	22	7	20	2	4
6	1.7	6	2	4.5	1.5	2.25
7	1.35	4	5	15	-11	121
8	2.7	18.5	3	9	9.5	90.25
9	1.8	8	2	4.5	3.5	12.25
10	1.65	5	3	9	-4	16
11	1.9	9	6	18	-9	81
12	2.35	15.5	4	12.5	3	9
13	2.35	15.5	5	15	0.5	0.25
14	1.75	7	4	12.5	-5.5	30.25
15	2.65	17	8	21	-4	16
16	3.35	21	2	4.5	16.5	272.25
17	2.1	11.5	6	18	-6.5	42.25
18	1.25	2.5	3	9	-6.5	42.25
19	2.05	10	9	22	-12	144
20	2.95	20	0	1.5	18.5	342.25
21	1.05	1	3	9	-8	64
22	2.2	14	5	15	-1	1
Суммы		253		253	0	1884.5

Результат: r_s = -0.064

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 19

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения ЛТ	Ранг А	Значения Дружелюбный	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d^2
1	2.15	13	1	1	12	144
2	2.7	18.5	4	6	12.5	156.25
3	2.1	11.5	8	15	-3.5	12.25
4	1.25	2.5	9	17	-14.5	210.25
5	3.6	22	7	12.5	9.5	90.25
6	1.7	6	4	6	0	0
7	1.35	4	11	19.5	-15.5	240.25
8	2.7	18.5	4	6	12.5	156.25
9	1.8	8	4	6	2	4
10	1.65	5	4	6	-1	1
11	1.9	9	11	19.5	-10.5	110.25
12	2.35	15.5	2	2	13.5	182.25
13	2.35	15.5	8	15	0.5	0.25
14	1.75	7	6	11	-4	16
15	2.65	17	14	22	-5	25
16	3.35	21	5	9.5	11.5	132.25
17	2.1	11.5	13	21	-9.5	90.25
18	1.25	2.5	3	3	-0.5	0.25
19	2.05	10	10	18	-8	64
20	2.95	20	5	9.5	10.5	110.25
21	1.05	1	7	12.5	-11.5	132.25
22	2.2	14	8	15	-1	1
Суммы		253		253	0	1878.5

Результат: r_s = -0.061

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица 20

Результаты диагностики уровня личностной тревожности

N	Значения A	Ранг A	Значения B	Ранг B	d (ранг A - ранг B)	d^2
1	2.15	13	3	7	6	36
2	2.7	18.5	2	4	14.5	210.25
3	2.1	11.5	6	12	-0.5	0.25
4	1.25	2.5	9	17.5	-15	225
5	3.6	22	8	15.5	6.5	42.25
6	1.7	6	1	1	5	25
7	1.35	4	10	19	-15	225
8	2.7	18.5	5	10	8.5	72.25
9	1.8	8	6	12	-4	16
10	1.65	5	6	12	-7	49
11	1.9	9	12	21.5	-12.5	156.25
12	2.35	15.5	2	4	11.5	132.25
13	2.35	15.5	11	20	-4.5	20.25
14	1.75	7	4	8.5	-1.5	2.25
15	2.65	17	12	21.5	-4.5	20.25
16	3.35	21	2	4	17	289
17	2.1	11.5	4	8.5	3	9
18	1.25	2.5	2	4	-1.5	2.25
19	2.05	10	9	17.5	-7.5	56.25
20	2.95	20	2	4	16	256
21	1.05	1	8	15.5	-14.5	210.25
22	2.2	14	7	14	0	0
Суммы		253		253	0	2055

Результат: r_s = -0.16

Критические значения для N = 22

N	p	
	0.05	0.01
22	**0.43**	**0.54**

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между A и B не достигает уровня статистической значимости.