

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/263213>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Социология управления

ВВЕДЕНИЕ 3

Групповые эффекты 4

1. Эффект социальной ингибации 4

Эффект социальной 4

2. Эффект Рингельмана 6

4. Эффект «синергии». 7

5. Эффект группомыслия. 8

6. Эффект конформизма. 9

7. Эффект моды (подражания). 11

8. Эффект массового фаворитизма. 11

9. Эффект массового эгоизма. 12

10. Эффект «маятника». 13

11. Эффект «волны». 14

12. Эффект «бумеранга». 14

2. Исследование социально-психологического климата в Контрактной службе СПбГУ 15

2.2. Изучение сплоченности контрактной службы СПбГУ 17

Приложение 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 22

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 23

1. Эффект социальной ингибации

Эффект социальной ингибации напрямую связан с усилением доминантных реакций в присутствии разных людей. Норман Триплет открыл данный эффект в 1897 году. Эксперимент Триплета состоит в исследовании итогов воздействия ситуации соревнования на изменение скорости велосипедиста и сравнении их с итогами, которые были получены в одиночной гонке. Триплет определил, что велогонщики достигают наилучшего времени в случае соревнований друг с другом, а не с секундомером, и определил, что присутствие иных людей сподвигает людей к более энергичной работе.

Эффект присутствия иных людей может усиливать и уменьшать мотивацию человека. Допустим, присутствие иных людей уменьшает эффективность работы человека при заучивании бессмысленных слогов, при прохождении лабиринта и при решении трудных примеров в математике.

Увеличенное социальное возбуждение благоприятствует развитию доминирующей реакции. Но в случае, если известен алгоритм правильного ответа и решения, человек не видит социальное возбуждение, иными словами бессознательная реакция на присутствие иных людей, тормозит умственные операции (синтез, анализ, формирование причинно-следственных связей) и приводит к неправильному решению. Внимание человека переключается на окружающих людей с решения задачи. При решении легких задач реакция врожденна или хорошо усвоена. Присутствие иных людей является трудным стимулятором и способствует верному решению.

Д. Майерс социальный психолог говорит, что главные факторы данных реакций это:

- количество окружающих людей. Влияние иных людей увеличивается с ростом их количества. Человек намного сильнее возбуждается в окружении большого количества людей;
- взаимоотношения антипатии или симпатии среди группы;
- значимость окружающих людей для человека;
- степень пространственной близости между людьми. Социальное возбуждение на много сильнее, когда люди располагаются друг к другу теснее.

2. Эффект Рингельмана.

3.

С тем как растет количество членов, в группе осуществляется падение среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу. Макс Рингельман ученик В. Меде открыл этот эффект. Он определил, что коллективная деятельность группы не занимает половины от суммы работоспособности ее членов, иными словами члены группы реально меньше мотивированы и прилагают меньше усилий при реализации совместной работы, чем при исполнении индивидуальной работы. М. Рингельман проводил эксперименты с поднятием груза группой и конкретными людьми. Выяснилось, что если продуктивность одного человека взять за 100%, то двое вместе в медианном значении поднимут вес, который не в два раза больше, а будет равен только 92% суммарного веса, который поднимут двое по отдельности работающих человека. «Коэффициент полезного действия» группы из трех человек будет равен 84%, а из восьми человек будет равен лишь 48%. Рингельман создал формулу для установления среднего индивидуального вклада участников в группах различных величин:

$$C = 100 - 7 * (K-1),$$

где С — средний индивидуальный вклад участников; К — количество членов группы.

Б. Латayne в 1979 году обрисовал парадокс не вмещающегося очевидца. Проведя серию всевозможных опытов, он обосновал, собственно, что само количество очевидцев катастрофического инцидента мешает предложению поддержке со стороны кого-то из них. Жертва бедного варианта с наименьшей возможностью дожидается поддержки, в случае если за ее страданиями смотрит большее количество людей. Бала выявлена грядущая закономерность: возможность получения поддержки повыше, в случае если человек располагается в маленькой группе, и значительно ниже, в случае если он располагается в окружении большего количества людей.

Факторы социальной лени:

- наличие персональной ответственности за итоги собственного труда. Чем повыше обязанность, что ниже общественная лень;
- групповая единство и дружественные дела. Люд в группах меньше лодырничает, в случае если они приятели, а не посторонние приятель приятелю люди;
- численность группы. Чем более количество группы, что повыше общественная лень;
- кросс-культурные различия. Члены коллективистических культур показывают меньше общественной лени, чем члены индивидуалистических культур;
- гендерные различия. Дамы в наименьшей степени показывают социальную лень, чем мужика.

1. Видяпина Н.И. Бакалавр экономики. – М.: Наука. 2014 г. — 246 с.
2. Гайнутдинов И.К. Психология. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 359 с.
3. Жданов О.И. — Социально-психологический климат в коллективе — 2017 — Элитариум. Центр дистанционного обучения
4. Конфликты в коллективе: устранение, причины, минимизация – Работа&Зарплата
5. Парыгин Б.Д., Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. / Под ред. В.А. Ядова.- Л., Изд-во « Наука».
6. Психологические и социальные исследования – Психологическая служба

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/263213>