

Социальная направленность доминирования

Выполнили: Афанасов Н.,
Бардашевич А., Вострикова В.,
Маляревская Ю., Яковская Н.

Актуальность

Цель исследования

Выявить особенности межличностных отношений в системе доминирования-подчинения на примере коллектива 20 и 21 групп 2 курса института ЭУМС

Гипотеза

Большинство человек коллектива 20 и 21 групп характеризуются адаптивным поведением и стремятся к организующему и конкурентному типу доминирования

Задачи исследования

- Ознакомиться с теорией социальной направленности доминирования
- Охарактеризовать методику исследования межличностных отношений в группе
- Представить результаты исследования

Метод исследования

Социальная направленность в системе «Доминирования- подчинения»

ДОМИНИРОВАНИЕ

НЕГАТИВИЗМ

ЗАБОТЛИВОСТЬ

I

II

VIII

III

АГРЕССИВНОСТЬ

**ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬ
НОСТЬ**

VII

IV

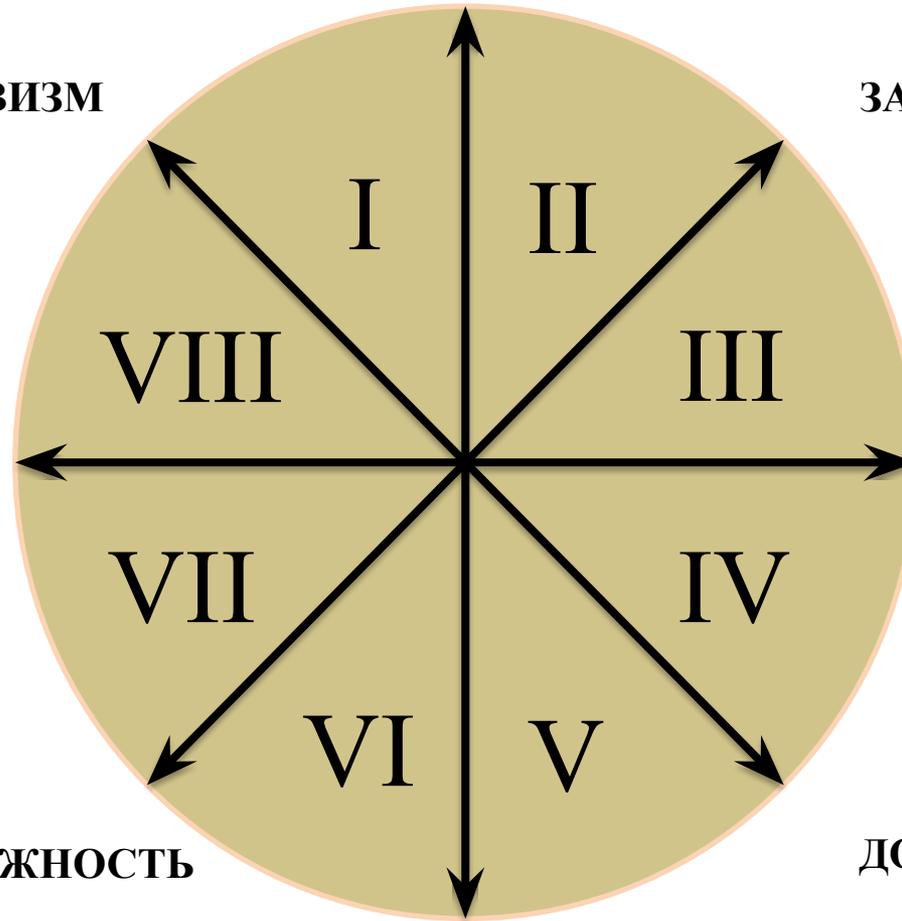
ТРЕВОЖНОСТЬ

VI

V

ДОВЕРИЕ

ПОДЧИНЕНИЕ



КОНКУРИРУЮЩЕЕ ДОМИНИРОВАНИЕ (I сектор)

Характеризует социальную позицию руководителя, работающего в конкурирующих условиях и представляющего свою организацию во внешней среде.

Человек в этой позиции проявляет:

- самостоятельность,
- расчетливость,
- строгость,
- способность отстоять себя и свое дело.



ОРГАНИЗУЮЩЕЕ ДОМИНИРОВАНИЕ (II сектор)

Обычно проявляется в ситуациях "руководитель - подчиненный" во внутренней среде организации, где нет конкуренции (власть поделена), а работа носит отлаженный, стабильный характер.

Человек в этой позиции проявляет:

- ответственность,
- способность управлять
- способность организовывать.



ЗАБОТЛИВОЕ ДОМИНИРОВАНИЕ (III сектор)

Чаще всего проявляется в отношениях "родители - дети", которое и в общении с детьми постепенно заменяется другими формами, более подходящими для общения со взрослыми людьми.

Однако, забота о людях может составлять неотъемлемую часть работы руководителя, например менеджера по персоналу или профсоюзного работника. В этом случае, важно, чтобы оно осуществлялось адекватными способами.



ДОВЕРИТЕЛЬНАЯ ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ (IV сектор)

Опирается на сотрудничество при отсутствии явного доминирования с выраженной позицией взаимной доброжелательности.

Эти отношения можно охарактеризовать как партнерство, способность к сотрудничеству, в котором нет доминирования (ответственность равно распределена).

Наиболее уместна для делового взаимодействия коллег, то есть людей равного социального статуса.



ДОВЕРИТЕЛЬНОЕ ПОДЧИНЕНИЕ (V сектор)

Адаптивный тип поведения, преимущественно характерен для детей, но проявляется и у подчиненных.

Характеризуется такими психологическими чертами как:

- уважительность,
- уступчивость,
- послушность,
- зависимость.



Человек в этой позиции может испытывать чувства восхищения, благодарности

ТРЕВОЖНОЕ ПОДЧИНЕНИЕ (VI сектор)

Проявляется у людей скромных, порой недооценивающий себя, застенчивых, легко смущающихся, вечно сомневающих.



АГРЕССИВНОЕ ПОДЧИНЕНИЕ (VII сектор)

Сложный комплекс враждебности, человек может таить злобу и отвергать прощение, бунтовать и жаловаться, быть непреклонным и недоверчивым.



АГРЕССИВНОЕ ДОМИНИРОВАНИЕ (VIII сектор)

Руководитель стремится к доминированию, претендует на него и прилагает колоссальные усилия:

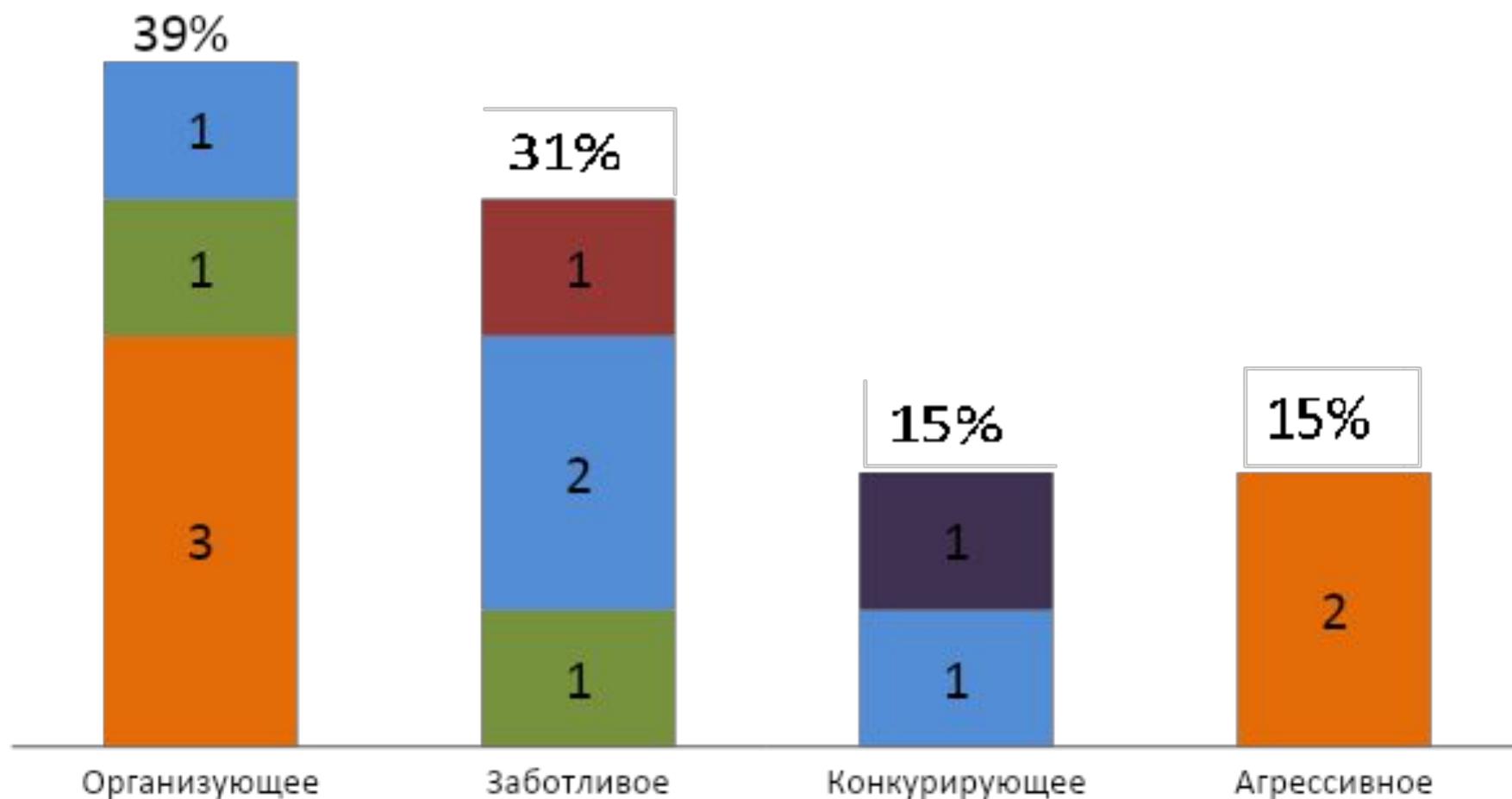
- контролирует,
- наказывает,
- демонстрирует непримиримость,
- упрямство,
- агрессивность.

Возможно проявление и таких качеств, как самоуверенность и самовлюбленность, враждебность и самоуправство.



Доминирование (13 человек)

- Организующее доминирование
- Заботливое доминирование
- Конкурирующее доминирование
- Доверительная доброжелательность
- Доверительное подчинение

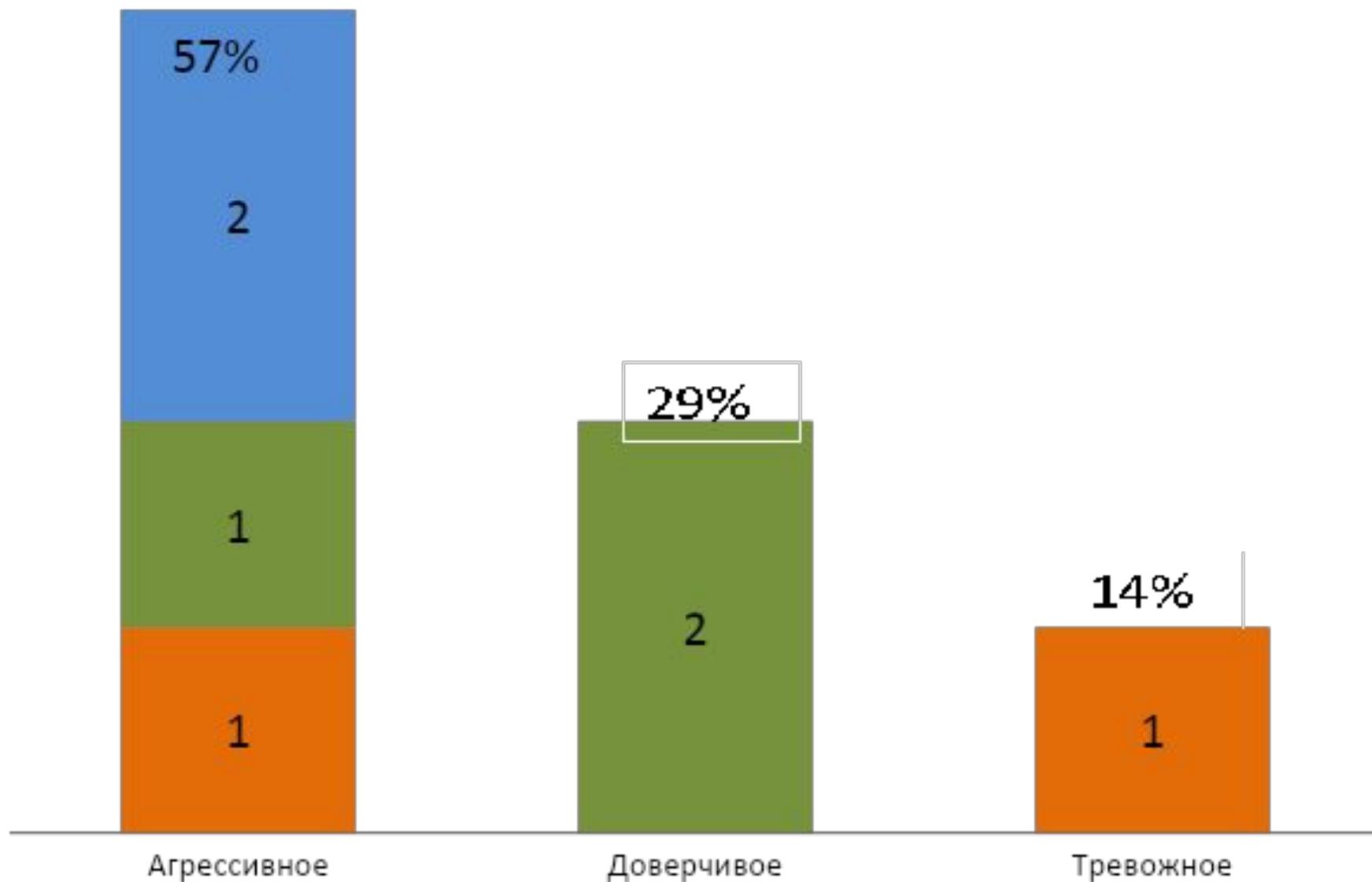


Подчинение (7 человек)

■ Агрессивное подчинение

■ Конкурирующее доминирование

■ Организующее доминирование

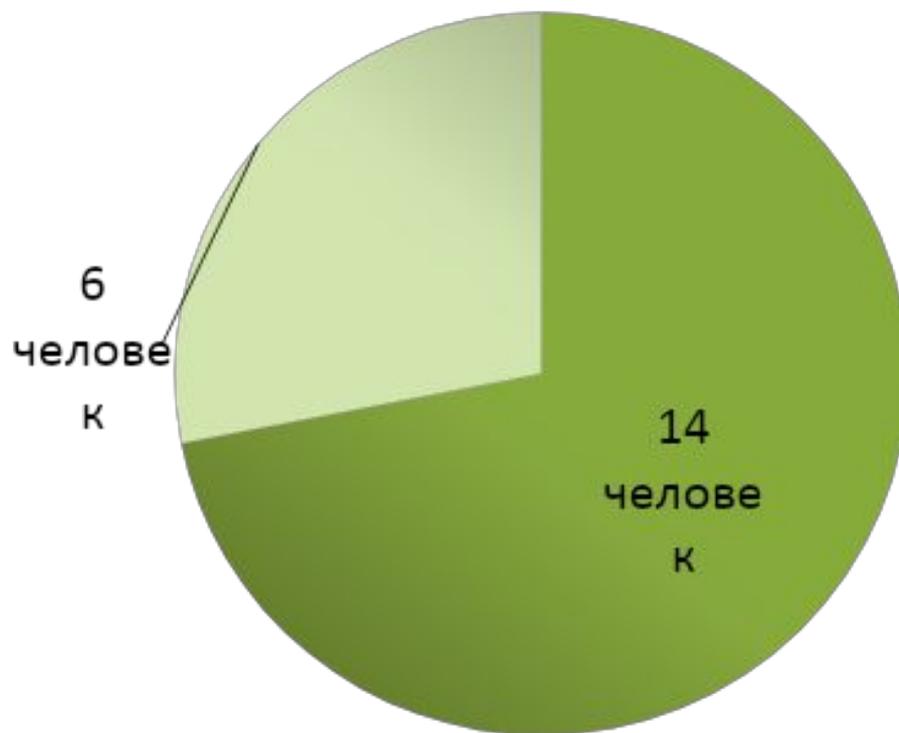


Идеальный «Я»



Название диаграммы(?)

■ Стремятся измениться ■ Не стремятся измениться



Выводы