

# 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**

**ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ**

**VII**

**IV**

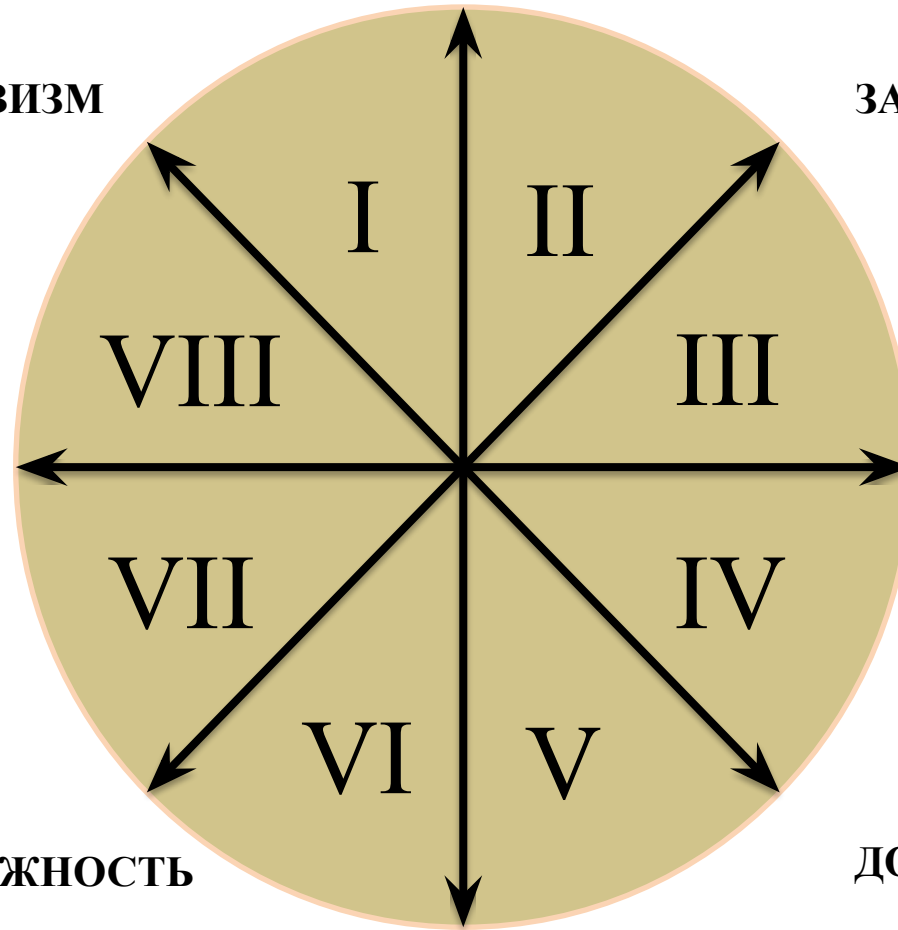
**ТРЕВОЖНОСТЬ**

**ДОВЕРИЕ**

**VI**

**V**

**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.

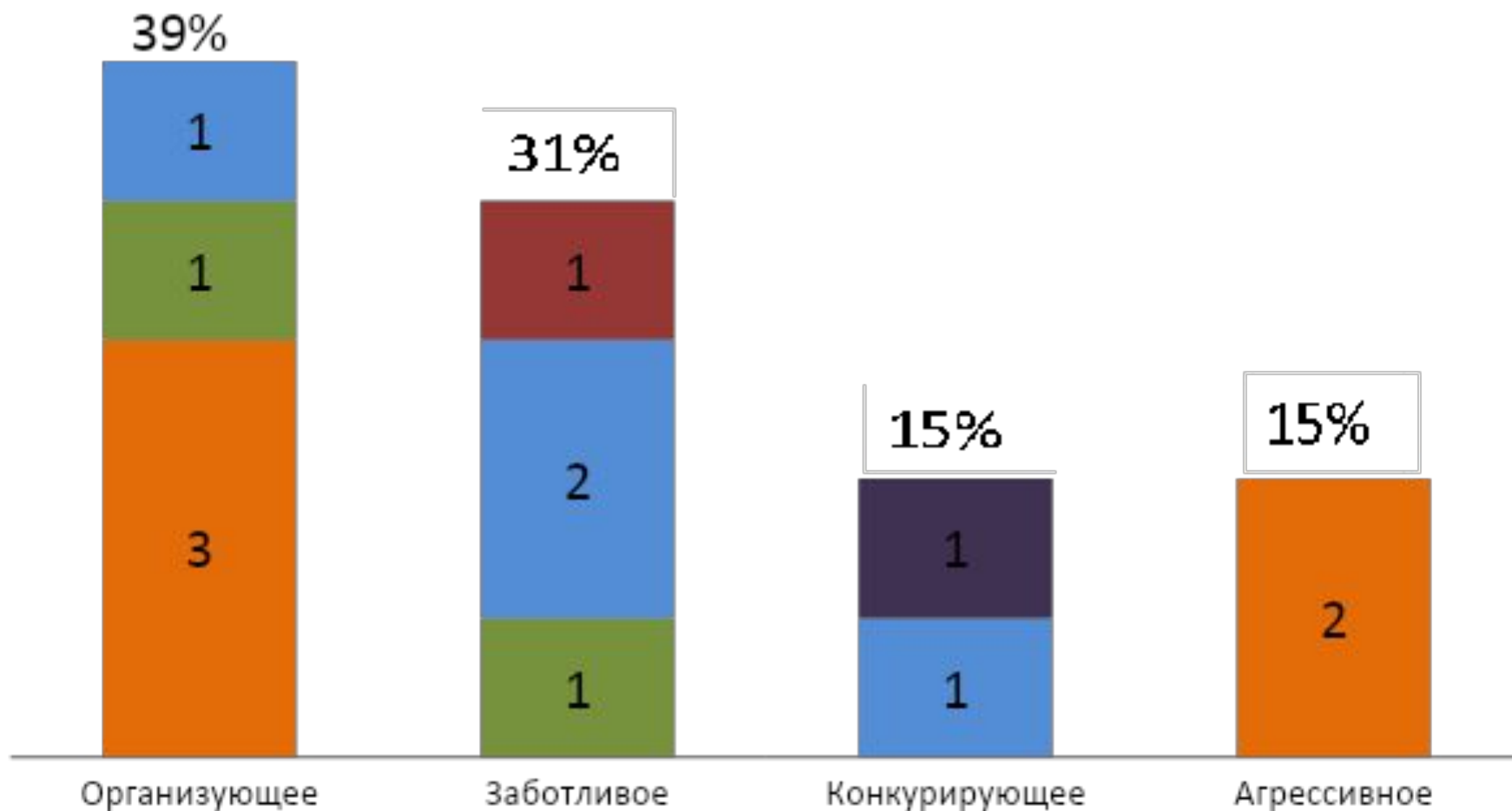
Возможно проявление и таких качеств, как самоуверенность и самовлюбленность, враждебность и самоуправство.





# Доминирование (13 человек)

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



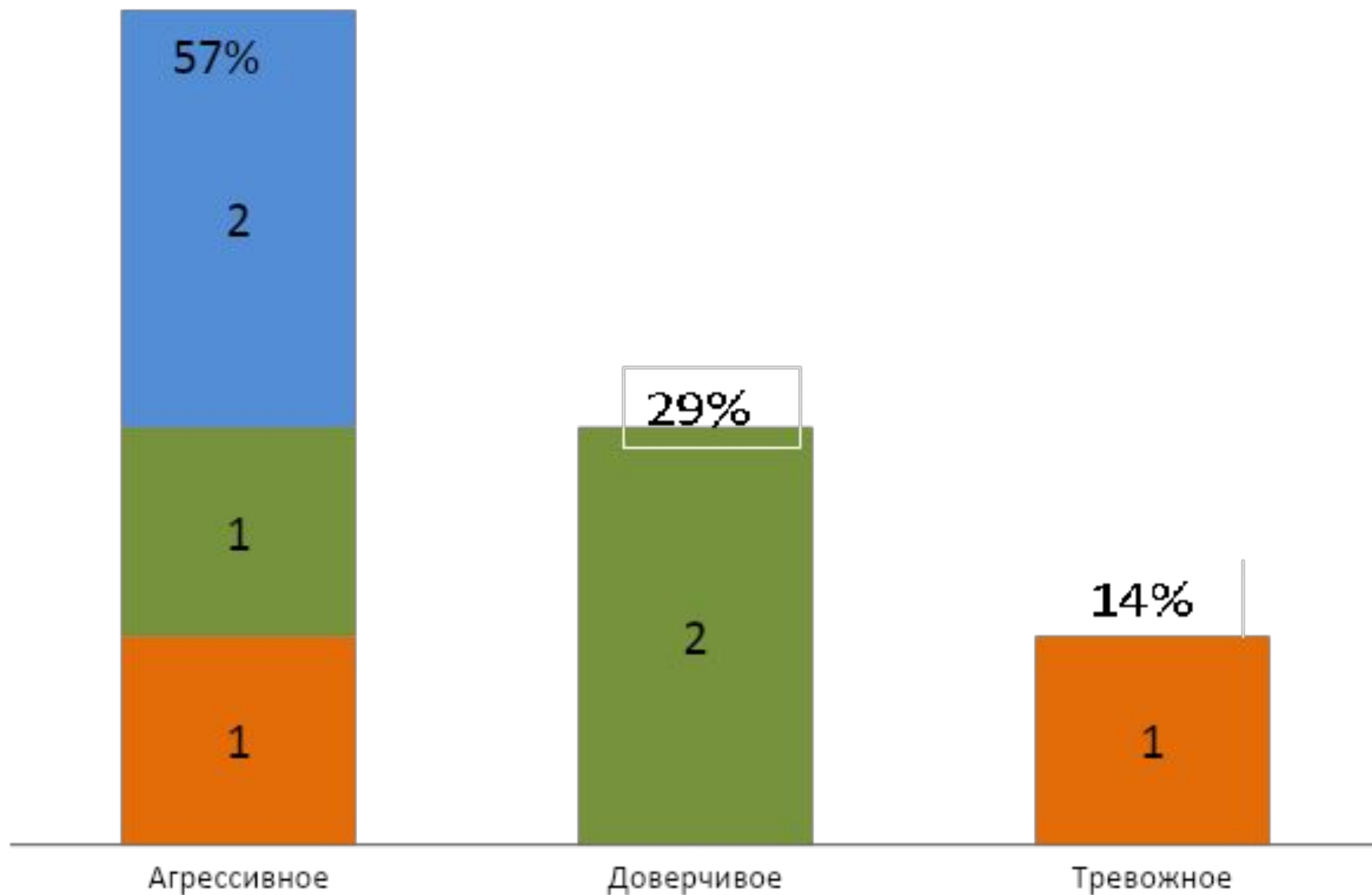


# Подчинение (7 человек)

■ Агрессивное подчинение

■ Конкурирующее доминирование

■ Организующее доминирование

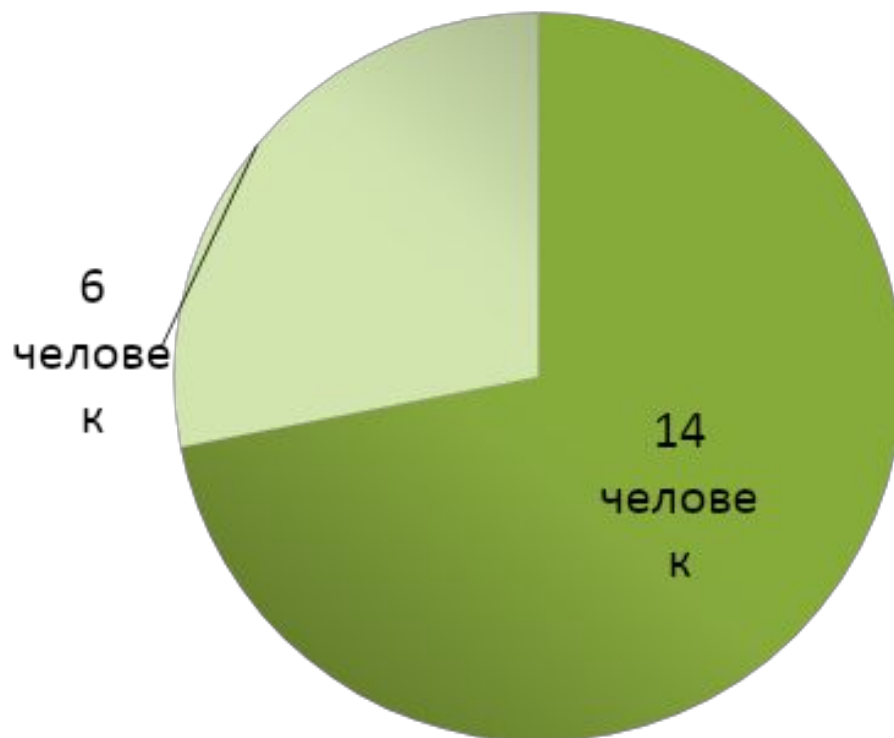


# Идеальный «Я»



# Название диаграммы(?)

■ Стремятся измениться   ■ Не стремятся измениться



# Выводы