

УДК: 159.942

© Литвиненко Д.М., Макаренко П.В., 2012 г.

Д.М. Литвиненко, П.В. Макаренко

Національний університет  
внутрішніх справ, м. Харків

## **АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ЛЮДЕЙ У СПІЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

В статті розглянутий сучасний стан наукової розробленості феномену психологічної сумісності в спільній діяльності. Проведений аналіз теоретичних підходів до визначення психологічної сумісності та огляд емпіричних досліджень вказаної проблеми.

*Ключові слова:* спільна діяльність, психологічна сумісність, психофізіологічна сумісність, рівні сумісності, фактори психологічної сумісності.

**Д.Н. Литвиненко, П.В. Макаренко**

### **АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ ЛЮДЕЙ В СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Статья посвящена рассмотрению современного состояния проблемы психологической совместности людей в совместной деятельности. Проведен анализ теоретических подходов к определению психологической совместности и обзор эмпирических исследований указанной проблемы.

*Ключевые слова:* совместная деятельность, психологическая совместность, психофизиологическая совместность, уровни совместности, факторы психологической совместности.

**D.M. Litvinenko, P.V. Makarenko**

### **ANALYSIS OF CURRENT STATE OF PROBLEM OF PEOPLE PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY IN JOINT ACTIVITIES**

The article is devoted to the current state of the psychological problems of compatibility of people in collaborative activities. It contains analysis of theoretical approaches to psychological compatibility and a review of empirical studies of this problem.

*Key words:* joint activity, psychological compatibility, psychophysiological compatibility, compatibility levels, factors of psychological compatibility.

**Актуальність теми дослідження.** Реформування системи органів внутрішніх справ України у сучасних умовах нерозривно пов'язано із пошуком шляхів удосконалення діяльності служби психологічного забезпечення. Психологічне супроводження діяльності працівників ОВС та психопрофілактика в цьому аспекті стають дедалі більш значимим напрямком роботи практичних психологів ОВС. Наказ МВС від 28.07.2004 № 842 «Про подальший розвиток

служби психологічного забезпечення діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ» встановлює основні функції служби психологічного забезпечення, серед яких надання рекомендацій з питань раціонального розподілу кадрів у колективах, з урахуванням індивідуально-психологічних характеристик працівників органів внутрішніх справ України та їх психологічної сумісності.

Відповідно до класифікації А.Л. Свенцицького, існують три моделі сумісної діяльності: 1) спільно-індивідуальна (кожен член колективу виконує свою частину загального завдання незалежно від інших); 2) спільно-послідовна (загальне завдання виконується послідовно кожним членом колективу); 3) спільно-взаємодіюча (завдання виконується у безпосередній взаємодії членів колективу). Враховуючи в основному спільно-взаємодіючий характер праці в міліцейських колективах, особлива актуальність проблеми психологічної сумісності обумовлюється потребою забезпечення ефективності взаємодії працівників ОВС на основі відповідності їх індивідуальних характеристик вимогам спільної службової діяльності.

Визначення та підсилення психологічної сумісності персоналу в умовах виконання спільних оперативно-службових завдань є перспективним шляхом підвищення ефективності здійснення працівниками ОВС професійної діяльності, зміцнення дисципліни і законності.

В роботі практичних психологів ОВС проблематика психологічної сумісності актуалізується в двох аспектах: 1) при визначенні готовності працівників ОВС до спільної діяльності у складі нарядів, спеціальних груп, загонів, екіпажів, та їх комплектуванні. Тривале перебування працівників у таких групах часто пов'язано зі складними та несприятливими умовами, в яких гостро проявляється взаємозалежність та потреба у взаємній довірі; 2) у психологічному супроводженні процесу наставництва між молодими працівниками ОВС та їх досвідченими колегами. Процес адаптації молодих працівників ОВС до умов професійної діяльності нерідко ускладнений, а висока плинність міліцейських кадрів зі стажем служби до 5 років обумовлює необхідність ретельного підбору наставників.

На нашу думку, актуальними є також питання прогнозу психологічної сумісності між керівниками та працівниками ОВС у невеликих колективах, члени яких тісно взаємодіють між собою і знаходяться в однакових умовах. До таких слід віднести колективи окремих служб кримінальної міліції (підрозділи карного розшуку, БНОН, ДСБЕЗ, КМСД), підрозділів міліції спеціального призначення (Грифон, Сокіл) та інші.

Недостатньо дослідженими залишаються питання критеріїв оцінки психологічної сумісності працівників ОВС, її прогнозування та формування в ході професійної підготовки. Необхідність теоретичного обґрунтування вказаної проблеми в межах юридичної психології та потреба її практичної розробки зумовили необхідність дослідження психологічної сумісності працівників ОВС в спільній службовій діяльності.

**Аналіз останніх публікацій.** Вперше феномен психологічної сумісності став об'єктом психологічних досліджень з 1960-х років при вивченні ситуацій тривалого перебування працівників екстремальних професій у складних умовах (екіпажі водних та космічних кораблів, члени експедицій тощо).

Психологічна сумісність як чинник ефективності спільної діяльності розглядається в прикладних галузях психологічної науки: психології спорту, військовій психології, психології праці та інженерній психології, екстремальній та юридичній психології.

Найбільш широкого дослідження проблематика психологічної сумісності дістала у психології спорту, що пов'язано в першу чергу із швидким відбиттям психологічної несумісності партнерів на спортивних досягненнях команди (С. Бринзак, Ю.А. Коломійцев, О.І. Кудерміна, О. Пітерева, І.В. Синіговець, К.М. Сергієнко, С.В. Строганов, В.І. Воронова, А.Л. Журавльов). Об'єктивною характеристикою несумісної команди, на думку цих авторів, можна вважати неоптимальні рішення її членів та помилки. Встановлено, що успішність виступів спортсменів та ефективність тренувального процесу залежить не тільки від рівня їх кваліфікації та підготовленості, а і від психологічної сумісності партнерів в парах та командах.

Проблематика психологічної сумісності дістала розвитку також в межах військової психології (С.В. Круткін, А.Д. Глотчкін, В.М. Крук, К.К. Платонов,

В.П. Лазарєв, М.П. Крапівін, В.А. Пономаренко, Ф.Д. Горбов, Ю.Г. Сулімов, В.Ф. Давидов). Авторами відмічено падіння ролі морально-політичної єдності військовослужбовців, незначний розвиток самоуправління та недостатню стабільність централізованого управління у військах. Високий рівень нестатутних відносин та конфліктності колективів військовослужбовців строкової служби, на думку вказаних дослідників, пов'язаний із низькою психологічною сумісністю, при якій значимі для колективу норми та цінності не виступають регуляторами поведінки солдат та офіцерів. Вивчення психологічної сумісності військових пов'язано з нівелюванням вказаних факторів, які раніше обумовлювали згуртованість та ефективність військового колективу, і може слугувати джерелом їх відновлення.

Дослідження психологічної сумісності ускладнюються термінологічною плутаниною: дана категорія описує соціально-психологічні явища, і перетинається із поняттями «групова згуртованість», «соціально-психологічний клімат», «колективізм», «міжособистісні відносини» тощо. Психологічну сумісність можна розглядати як процесуальну характеристику міжособистісної взаємодії, в цьому вона схожа на групову згуртованість та організованість. Вважати сумісність чинником взаємодії неможна, тому що вона наявна лише в процесі спільної діяльності, або в досвіді людей які взаємодіяли, тобто невід'ємна від діяльності. Також психологічна сумісність не є окремим видом відносин, тому що вона лише супроводжує відносини, і здебільшого не характеризує їх зміст.

Низкою досліджень (А.Я. Анцупов, О.О. Будко, А.Д. Глотчкін, А.Г. Караяні, Г.В. Ложкін, М.С. Полянський та ін.) показано, що між ефективністю спільної діяльності та якістю неформальних відносин в колективах існує прямий зв'язок. Показником успішності професійної діяльності колективу, на думку вказаних авторів, є сприятливий соціально-психологічний клімат. Встановлено, що психологічна сумісність впливає на працездатність, ефективність праці, взаємодію між працівниками, відносини в колективах (об'єктивні показники), їх функціональні та психоемоційні стани, задоволеність працею (суб'єктивні показники спільної діяльності людей).

Російський дослідник С.В. Круткін, на прикладі військовослужбовців, дав наступне визначення психологічної сумісності: «... це системний багаторівневий

феномен, який забезпечує ефективну реалізацію провідних соціальних функцій малої групи: взаєморозуміння та взаємодію (сумісність «по горизонталі») та приймання-надавання підтримки (сумісність «по вертикалі»)... це властивість особистості, яка визначає схильність до найбільш ефективної взаємодії з конкретними особами та колективами, і базується на особистісних рисах».

Американський дослідник В. Шутц визначає міжособистісну сумісність як відносини між людьми, які характеризуються певним ступенем задоволення міжособистісних потреб. З наведеного визначення неможливо відрізнити психологічну сумісність від почуттів (наприклад, любові) та стратегій поведінки (наприклад, співробітництва). Також не зрозуміло, чи можна казати про психологічну сумісність людей, які ще не мають спільних потреб, адже сенс виділення категорії сумісності полягає саме у прогнозуванні спільної діяльності чи відносин.

На нашу думку, психологічна сумісність – це характеристика особистості у формі диспозиції до підвищеної ефективності спільної діяльності з конкретними людьми та взаємної задоволеності один одним.

Оцінка психологічної сумісності, на думку низки авторів повинна ґрунтуватись на чітких методологічних принципах, які є загальними у психології, та визначені в соціальній психології для дослідження динамічних процесів, що протікають у соціальних системах (Я.А. Анцупов, А.І. Донцов, Г.В. Ложкін, М.М. Обозов). Серед таких принципів С. Бринзак наводить наступні: 1) принцип наукового обґрунтування елементів системи оцінки; 2) комплексність оцінки або урахування індивідуальних характеристик партнерів та характеристик системи взаємодії у цілому; 3) принцип динамічності або коригування оцінки; 4) принцип диференційованого прогнозування або раціонального підходу у виборі методів оцінки; 5) принцип практичності оцінки або її спрямованості на отримання прогнозу ефективності спільної діяльності.

М.М. Обозов та А.М. Обозов аналізують наступні підходи до вивчення сумісності: 1) структурний (сумісність на основі подібностей чи відмінностей в індивідуально-психологічних характеристиках); 2) функціональний (сумісність на основі узгодженості внутрішньо-групових ролей та функцій); 3) адаптивний (сумісність виявляється в її наслідках).

Ю.А. Коломійцевим виокремлено рівні аналізу психологічної сумісності: 1) психофізіологічний (сумісність темпераментів, злагодженість сенсомоторних актів); 2) психологічний (сумісність характерів, інтелектів); 3) соціально-психологічний (сумісність типів поведінки, установок, інтересів, ціннісних орієнтацій). Така класифікація не викликає суперечок по першим двом рівням, однак здається доцільним до третього рівня включити типи ставлень людей, а характеристики ціннісно-сислової сфери залишити на психологічному рівні аналізу. В узагальненому вигляді, ієрархія рівнів психологічної сумісності виглядає наступним чином: соціальний рівень (світоглядний, ідеологічний), соціально-психологічний, особистісний, індивідний.

Ю.І. Панфілов до особливостей психофізіологічної сумісності відносить: відповідність типу нервової системи, фізичну витривалість, сенсомоторну узгодженість, рівень розвитку яких забезпечує успішну взаємодію людей у тих видах діяльності, в яких чутливість аналізаторної системи є вирішальною. Психологічна сумісність, на його думку, визначається близькістю рівня інтелектуального розвитку, професійної підготовки, психічних пізнавальних процесів, мотивації, установок, особистісних властивостей. Вона передбачає відносини людей з такими особистими властивостями, які сприяють успішному виконанню професійних завдань. Соціально-психологічна сумісність характеризується взаємодією поглядів, переконань, єдністю професійних інтересів, ціннісних орієнтацій. Наявність цих елементів об'єднує людей, перш за все в тих випадках, коли взаємодія людей має тривалий характер.

М. Шоу пропонував розглядати два види сумісності: за потребами та за поведінкою. На наш погляд, в обох більш доцільно говорити про поведінкову сумісність, яка проявляється на ідеальному рівні («що мені потрібно») та на реальному («що я роблю»).

На основі аналізу соціометричних даних військових колективів, С.В. Круткін виділив такі рівні психологічної сумісності: 1) «взаємосумісність»; 2) «особистісна сумісність»; 3) «групосумісність»; 4) несумісність. Вказані рівні сумісності, на його думку, витікають із системи координат, яка утворена індексами соціометричного статусу та соціометричної експансивності.

Авторами запропоновані різні методологічні підходи до вивчення

психологічної сумісності. Недостатньо вивченим аспектом психологічної сумісності, на думку С.В. Круткіна, є сумісність особистості в рамках малої групи. Це викликано переважно тим фактом, що сумісність вивчається здебільшого як діадний феномен, а не груповий. В той же час Л.М. Карамушка вказує на важливість урахування психологічної сумісності членів колективу, зокрема, таких їхніх психологічних характеристик, як соціально-професійні потреби та інтереси, особливості темпераменту та характеру, рівень професійно-педагогічної підготовки та майстерності, а також вікових і статевих показників. Оптимальне поєднання таких характеристик забезпечує найбільшу ефективність діяльності колективу.

Сумісність розглядається як складний та багаторівневий соціально-психологічний феномен. Її структура, на думку С. Бризака, містить п'ять основних компонентів:

1) комунікативний, який передбачає наявність рівня взаємної довіри сторін, діапазон та повноту інформації, якою обмінюються партнери;

2) перцептивний характеризується сформованістю образів партнерів, роботою механізму стереотипізації, який робить відносини більш стабільними та передбачуваними;

3) емоційний включає симпатії/антипатії, які сформувались у партнерів на основі досвіду взаємодії, а також емоційне забарвлення ставлення до партнера (думки, спогади, спілкування та сумісна діяльність);

4) мотиваційний характеризує взаємну зацікавленість, потреби та необхідність у підтриманні відносин;

5) поведінковий включає готовність діяти визначеним чином та очікування такої ж визначеності у поведінці партнера.

В дослідженні Н.С. Сігал та інших було виділено п'ять факторів психологічної сумісності: 1) «тривожність – адаптованість»; 2) «екстраверсія – інтроверсія»; 3) «соціальний інтелект»; 4) «самоконтроль»; 5) «чутливість». Автори дійшли висновку, що психологічно сумісними є партнери, у яких вказані особливості проявляються подібним чином.

На думку В.М. Русалова, психологічна сумісність обумовлена комплементарними індивідуальними характеристиками партнерів, зокрема за шкалами

інтроверсії-екстраверсії та нейротизму. Цієї ж думки притримується І.Х. Пікалов, який вказував на необхідність підбору працівників в діади за протилежними показниками темпераменту. Однак, Є.П. Ільїн відмічає, що ця закономірність не спрацьовує в ситуаціях взаємодії «наставник – учень», в яких більш ефективний підбір партнерів з подібними типологічними характеристиками.

В. Шутц запропонував соціально-психологічну теорію психологічної сумісності, в основі якої лежить фундаментальна орієнтація людини в міжособистісних відносинах. Провідними факторами психологічної сумісності, на його думку, є включеність (Inclusion), контроль (Control) та афектація (Affection). Кожна людина, на думку дослідника, потребує приймати та віддавати вказані феномени, а психологічна сумісність обумовлюється комплементарними відносинами.

Емпіричними індикаторами психологічної сумісності можуть виступати: результативність сумісної діяльності та взаємна задоволеність партнерів у взаємодії (Г.В. Ложкін, М.М. Обозов, О. Пітерева, А.Л. Свеницький); взаємні соціометричні вибори (А.Л. Свеницький); взаємні оцінки партнерів за спеціальними шкалами (Л.М. Собчик); енергетичні витрати, які визначаються зсувами психофізіологічних показників у спільній діяльності (М.М. Обозов); суб'єктивна задоволеність партнерів індивідуально-психологічними характеристиками один одного, офіційні та неофіційні статуси членів групи, типи діадних стосунків (С. Бринзак, М. Воробйов); кількість мікрогруп всередині колективу (І.В. Синіговець, К.М. Сергієнко, С.В. Строганов); збіг особистісних профілів членів колективу один з одним та із узагальненим груповим, індекси соціометричної експансивності, індекси соціометричного статусу (С.В. Круткін); експертні оцінювання методом парних порівнянь (Н.С. Сігал, Ю.В. Александров, Є.В. Хоменко); подібність партнерів за показниками психомоторики (збудження-гальмування нервових процесів) (О. Пітерева); «вектор темпераментів» або кут асиметрії між векторами темпераментів в осях координат «екстраверсія – нейротизм» (Г. Айзенк).

В якості чинників психологічної сумісності розглядаються: збалансованість у проявах різних сфер особистості партнерів за принципом гомеостазу; спрямованість партнерів на свідоме дотримання загальних правил і норм; високий



самоконтроль емоцій та поведінки (О. Пітерева); задоволеність партнерів у неформальному спілкуванні (О.І. Кудерміна); емоційна задоволеність спільною життєдіяльністю, яка виникає внаслідок гомогенності колективу відносно осі «тривожність – адаптивність» та його гетерогенністю за «лідерством – підпорядкуванням» (С.В. Круткін); високий рівень сформованості волевих якостей та самоконтролю поведінки партнерів; низька тривожність та свідома орієнтація на виконання обов'язку; внутрішній локус контролю (Н.С. Сігал, Ю.В. Александров, Є.В. Хоменко); компліментарність партнерів за типами темпераменту (В.М. Русалов).

Чинниками взаємної несумісності можуть бути: схильність до домінування у міжособистісній взаємодії (О. Пітерева); низький самоконтроль емоцій та поведінки; ситуативна тривожність, невпевненість в собі; підвищена чутливість до схвалення оточуючими; екстернальність (Н.С. Сігал, Ю.В. Александров, Є.В. Хоменко).

**Висновки.** Узагальнюючі наведене, можна виділити основні підходи до проблеми психологічної сумісності людей у спільній діяльності: 1) сумісність як диспозиція, або схильність особистості до ефективної взаємодії та взаємної задоволеності; 2) сумісність як наявна характеристика колективу, що виражається у показниках соціально-психологічного клімату.

Відмічена значна кількість емпіричних індикаторів психологічної сумісності та її чинників, що дає змогу висунути дві моделі сумісності: 1) сумісність за принципом компліментарності або «ключа та замка»; 2) сумісність за принципом подібності особистісних характеристик. Можливим є одночасний збіг двох моделей, наприклад ціннісно-нормативна єдність колективу та індивідуально-типологічна гетерогенність його складу.

Проведений теоретичний огляд також дозволяє зробити висновок про те, що психологічна сумісність працівників ОВС у спільній професійній діяльності залишається недостатньо вивченою проблемою, і потребує подальшої наукової розробки.

**Перспективою подальших досліджень** є емпіричне дослідження психологічної сумісності працівників ОВС у різних ситуаціях професійної діяльності.

## Список літератури

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.
2. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2006. – 290 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
4. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації // Соціальна психологія. – 2005. – № 6 (14). – С. 24-26.
5. Обозов Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей. – СПб.: Облик, 2000. – 212 с.
6. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. – С. 75-85.