

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН І ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ФАХІВЦІВ МАЛИХ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ГРУП

УДК: 159.9

О. В. Кравченко

Складність і відповідальність завдань, що постають перед фахівцями екстремального профілю, які працюють у складі малих функціональних груп (МФГ) із зовнішнім статусом, потребують від них злагодженої й ефективної групової діяльності та високої згуртованості.

Найважливішою передумовою формування і розвитку цих складових ефективності групової діяльності зазначених фахівців є психологічна сумісність. Більшість авторів під психологічною сумісністю розуміють ефект єднання та взаємодії індивідів, що виявляється в суб'єктивній задоволеності партнерів один одним у спільній діяльності або спілкуванні [1–3]. Однією з важливих зовнішніх ознак такої задоволеності є симпатії-антипатії членів групи один з одним, які формують міжособистісні відносини в колективі [4]. Дані про міжособистісні відносини і, насамперед, конфліктність є важливою інформативною ознакою при прогнозі надійності й ефективності групової діяльності фахівців екстремального профілю.

У зв'язку з цим, є підстави вважати, що показники конфліктності в колективі, обумовлені напруженим характером діяльності фахівців в умовах ізоляції та роботи в обмеженому соціально-психологічному просторі (мала функціональна група), пов'язано з міжособистісними відносинами фахівців і рівнем їхньої психологічної сумісності. Наявність такого зв'язку надасть можливість рекомендувати критерії оцінки психологічної сумісності як інформативні змінні для використання в ЕОМ при прогнозі ефективності групової діяльності.

Хоча проблема психологічного забезпечення надійності діяльності, міжособистісних стосунків та психологічної сумісності фахівців

екстремального профілю має досить пророблені теоретичні основи і практичні результати, завдяки дослідженням В. А. Бодрова, Р. М. Грановської, Г. М. Зараковського, А. А. Крилова, П. А. Корчемного, І. Б. Лебедева, Б. Ф. Ломова, В. Л. Марищука, В. Н. Машкова, В. А. Пономаренко, К. К. Платонова, Ю. П. Платонова, Я. В. Подоляка, В. А. Пухова, В. Ю. Рибникова, В. П. Третьякова та багатьох інших авторів, але й до тепер її не можна вважати повністю вирішеною.

Мета дослідження полягає у визначенні динаміки міжособистісних стосунків і психологічної сумісності фахівців екстремального профілю в межах малої функціональної групи під час виконання групової професійної діяльності в умовах соціальної ізоляції.

Міжособистісні відносини членів МФГ – фахівців екстремального профілю, виступають у вигляді різних їхніх форм та видів взаємозв'язку в процесі професійної діяльності і відпочинку. Їхня оцінка може бути здійснена за багатьма характеристиками, однак найбільш доступними та показовими є широта дружніх зв'язків, наявність симпатій-антипатій, а також частота виникнення конфліктних ситуацій [5; 6]. Ці характеристики може бути визначено через групові показники психологічної сумісності, до яких належать індекси соціометричної взаємності, конфліктності і згуртованості, які відображають адекватність вибору кожним членом групи прийнятних або неприйнятних для нього інших членів групи, конфліктність групи та її згуртованість, що і було використано нами при оцінці міжособистісних відносин.

Під час 60-ти добового спостереження за групою фахівців екстремального профілю, які виконують групову професійну діяльність в умовах соціальної ізоляції, оцінювалися характеристики міжособистісних відносин (до та після виконання службового завдання) і соціометричного статусу (10, 30, 60 доба).

Проведене до виконання завдання опитування свідчить, що 67 % особового складу мали друзів у своєму підрозділі (МФГ), а 54,1 % мали друзів

в інших підрозділах і лише 1,2 % з усіх опитаних дали негативну відповідь про наявність друзів. Відсотки було обчислено від кількості опитаних осіб. Вони не дають у сумі 100 %, оскільки, наприклад, обстежуваний одночасно міг вибрати два різних варіанти відповіді (наприклад, “маю друзів у своєму підрозділі” та “маю друзів в інших підрозділах”). Це надає можливість зробити висновок, що до виконання завдання МФГ за широтою дружніх зв'язків характеризувалася як досить згуртований колектив.

Інформативним показником, який надає можливість судити про вплив ізольованої групової діяльності на характер взаємин фахівців, може бути кількість відповідей на запитання, що вимагають зазначити появу осіб, які викликають антипатію, а також осіб, які, на думку респондентів, стали до них гірше ставитись.

Результати аналізу відповідей обстежених фахівців МФГ на ці запитання наведено в табл. 1, з якої видно, що в динаміці 60-добової ізольованої групової діяльності відзначається стійке погіршення міжособистісних стосунків. Так, вияв антипатії (“з’явилися несимпатичні особи”) відзначили у своєму підрозділі 10, 28 і 55 % опитаних на 10, 30 та 60 добу виконання групової діяльності в складі МФГ. Водночас на 10, 30 і 60 добу відповідно 3, 10 та 16 % особового складу дали позитивну відповідь, що свідчить про появу у своєму підрозділі осіб, які погано ставляться до опитуваних, що більш виражено вказувало на наявність прихованої (тобто потенційної) конфліктності.

Що стосується зміни міжособистісних відносин в опитуваних з боку осіб інших підрозділів, де характер професійного та позаслужбового спілкування був значно (у 2–3 рази) нижчим, то слід зазначити аналогічну спрямованість негативних змін міжособистісних відносин. Це наочно демонструють дані, наведені в рядку “Б” табл. 1.

Отже, показник “симпатія-антипатія” у МФГ у динаміці 60-добової групової діяльності свідчить про погіршення міжособистісних відносин у колективі.

**Динаміка змін міжособистісних стосунків фахівців МФГ упродовж
60-добової групової діяльності в умовах ізоляції**

Період виконання	Вияв міжособистісних відносин у динаміці (у % до кількості опитаних у групі)				
	З'явилися несимпатичні особи	З'явилися особи, які погано ставляться до опитуваних	Вагаюся з відповіддю	Нічого не змінилося	
10 доба	А	10	3	12	75
	Б	6	6	21	67
30 доба	А	28	10	25	40
	Б	12	8	23	57
60 доба	А	55	16	15	14
	Б	17	11	22	50

Примітки:

1. У чисельнику – абсолютна кількість осіб, у знаменнику – у відсотках від загальної кількості в групі;

2. А – серед фахівців свого підрозділу, Б – серед фахівців інших підрозділів.

Однак, з тих характеристик міжособистісних відносин у колективі, які особливо заслуговують на увагу, найбільш яскравими і тими, що негативно впливають на групову діяльність та мікроклімат у колективі, є конфліктні ситуації, які виникають серед фахівців МФГ. З метою виявлення таких ситуацій серед фахівців у період виконання зазначеної вище групової діяльності було задано запитання такого змісту: “Чи були у Вас сварки (конфлікти) з ким-небудь останнім часом?”. Відсотковий розподіл відповідей на це запитання подано в табл. 2 і на рис. 1.

Як видно з табл. 2 та рис. 1, на 10 добу групової діяльності найбільший відсоток відповідей випав на альтернативу “не було конфліктів (сварок)” – 90 %, а 10 % фахівців відзначили, що “конфлікти (сварки) відзначалися іноді”, тоді як відповідей “конфлікти були досить часто” або “були часто” не відзначено.

**Виникнення сварок (конфліктів) серед фахівців
малих функціональних груп**

Період виконання групової діяльності	Частота виникнення конфліктів (сварок) у динаміці (у % до кількості опитаних у групі)			
	Були досить часто (5 і більше)	Були часто (3–4 рази)	Були іноді (1–2 рази)	Не було
10 доба	0	0	10	90
30 доба	5	12	34	57
60 доба	16	21	41	22

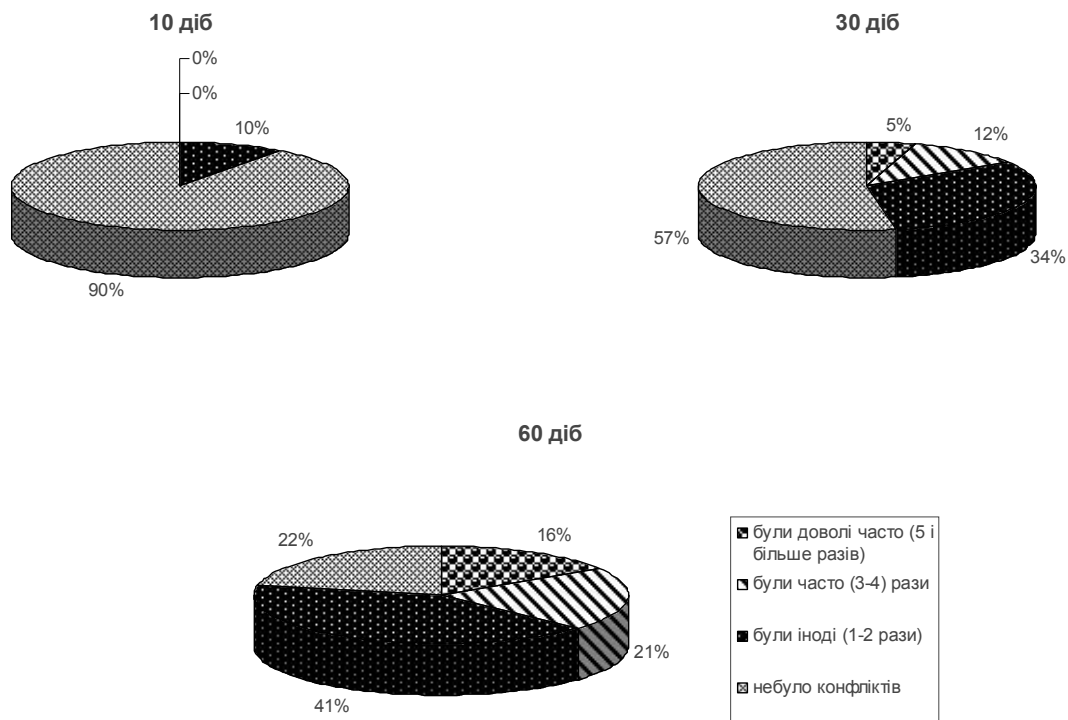


Рис. 1. Частота виникнення конфліктів на 10, 30, 60 добу напруженої професійної діяльності фахівцями малих функціональних груп

Однак, на 30 добу на відсутність конфліктів указала лише половина фахівців (57%), а інша частина відзначила наявність сварок (конфліктів). На 60 добу лише п'ята частина (22 %) фахівців відзначила відсутність конфліктів, тоді як 16 % відзначили, що конфлікти (сварки) були досить часто, 21 % – були часто і 41 % – були іноді.

Отже, виконання групової діяльності в умовах ізоляції та посиленого змушеного спілкування фахівців МФГ упродовж 60 діб супроводжувалося збільшенням конфліктів і сварок.

З метою аналізу причин виникнення конфліктів серед фахівців в анкеті було сформульовано запитання “Якщо були сварки (конфлікти), то вкажіть причини їхнього виникнення”. При цьому обстежуваний робив вибір з 4 можливих варіантів причин:

- 1) побутові;
- 2) через службову (професійну) діяльність;
- 3) через неврівноваженість, дратівливість, запальність того, з ким посварилися;
- 4) інші.

Результати опитування свідчать, що найбільша кількість респондентів (56 %) як причину конфліктів указала “неврівноваженість, дратівливість, запальність того, з ким посварилися”. На другому місці виявилися причини побутового характеру (24 %), третє зайняли причини, які входять в альтернативу “інші” (12 %) і, нарешті, конфлікти, пов’язані зі службовою діяльністю, спостерігалися в 8 % випадків.

Такий розподіл відповідей дає підстави вважати, що конфліктні ситуації серед фахівців МФГ було пов’язано в основному з особистісними особливостями, які характеризують в основному емоційну сферу особистості. Інакше кажучи, особистісні особливості, що характеризують емоційну реактивність (урівноваженість, дратівливість), легко “виявляються” саме в умовах ізолюваної групової діяльності з вираженим ступенем змушеної взаємодії, в осіб з певними особистісними особливостями, ознаками астенії, тривожності, емоційної неврівноваженості. Ці особливості особистості є виявом психологічної несумісності фахівців МФГ.

Разом із тим, наші дослідження свідчать про тісний взаємозв’язок зазначених вище негативних змін із психосоматичним статусом, нервово-психічним виснаженням та астенією фахівців на тлі напруженої й інтенсивної

професійної діяльності. Це в свою чергу свідчить про зниження психологічних резервів організму. Так, показники психосоматичного стану (за даними тесту “Шкала Астенії”, “Прогноз-2”) і конфліктності (відсоток відповідей про наявність конфліктів та сварок) статистично вірогідно корелювали один з одним і мали однакову спрямованість змін.

Здійснений аналіз кореляцій на 30 і 60 добу напруженої групової діяльності фахівців МФГ виявив статистично достовірні ($P < 0,05$; $P < 0,01$) зв'язки (рис. 2) між показниками міжособистісних відносин (частота виникнення конфліктів – ЧВК), вияв антипатії (Пант) та психосоматичного статусу (ПСт) (за тестом “Шкала Астенії”).

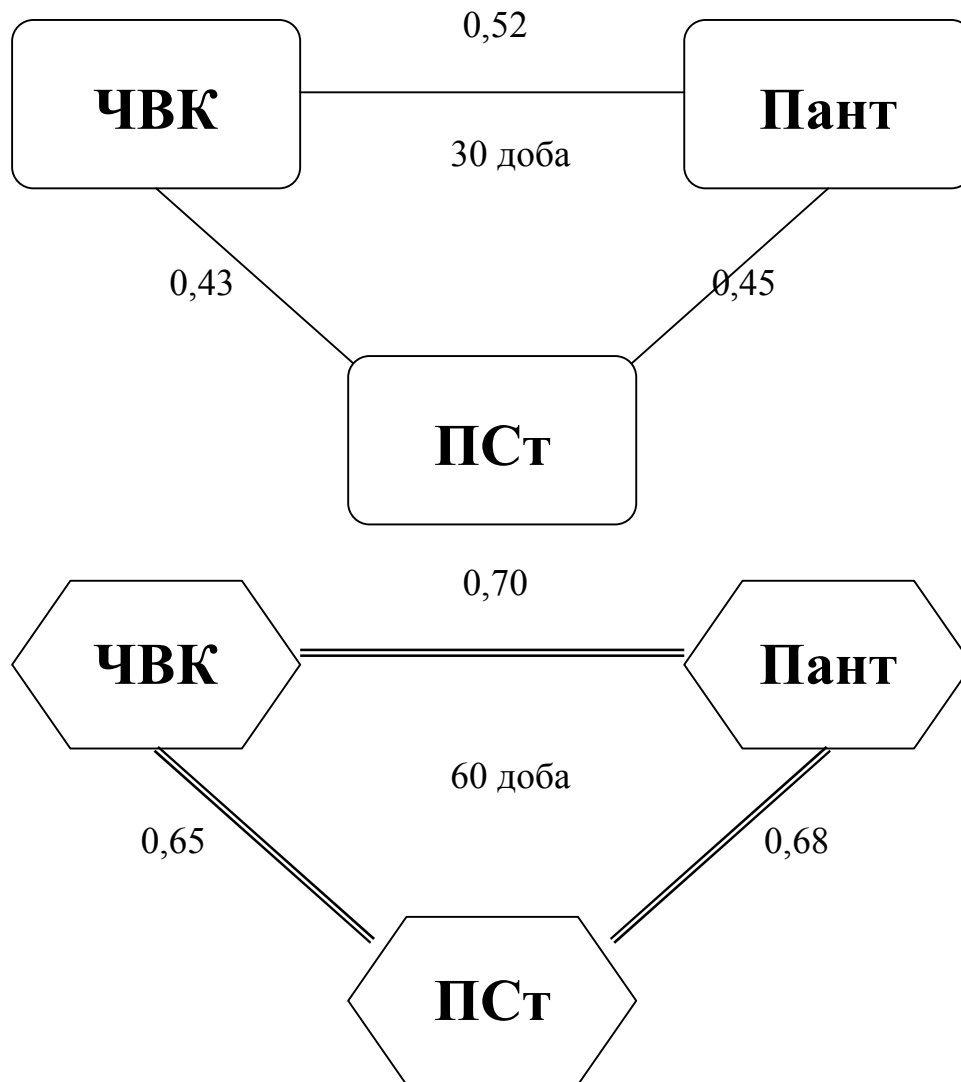


Рис. 2. Кореляційні зв'язки психологічних показників на 30 і 60 добу групової діяльності: ЧВК – частота виникнення конфліктів; Пант – вияв антипатії; ПСт – психосоматичний статус

Так, показники ЧВК і Пант корелювали з ПСт ($n = 38$) на 30 добу групової діяльності на рівні $P < 0,05$ ($r = 0,43$; $r = 0,45$), тоді як на 60 добу рівень вірогідності зв'язку виріс на порядок та досяг рівня $P < 0,01$ ($r = 0,65$; $r = 0,68$). Ці дані свідчать про їхній тісний зв'язок, який посилюється, а точніше – активно виявляється при несприятливих умовах. Повною мірою це стосується і показників соціометрії, що характеризує психологічну сумісність та згуртованість особового складу.

Динаміка зміни соціометричних індексів на 10, 30 і 60 добу групової напруженої діяльності була такою. Індeksi соціометричної взаємності та згуртованості групи знижувалися, тоді як індекс конфліктності в групі зростав. При порівнянні цих показників на 10 і 60 добу напруженої групової діяльності розходження були достовірними.

Аналогічна динаміка була й у показників психосоматичного статусу за даними тесту “Шкала Астенії”, а також у показників психоемоційного стану за даними тесту М. Люшера, САН, шкали тривожності, що свідчить про їхню тісну кореляцію та вказує на можливість використання характеристик нервово-психічного статусу (астенії) і психоемоційного стану (“психічне стомлення”, “психічне напруження”, “емоційний стрес”, вегетативний коефіцієнт, сумарне відхилення, ситуаційна й особистісна тривожність), як інформативних показників для прогнозу ефективності групової діяльності фахівців МФГ. Однак, показники психологічної сумісності одержати методично більш складно, ніж дані за тестом “Шкала Астенії”, САН, колірним тестом М. Люшера.

Підставою цьому є і думка [7] про те, що в результаті оцінки показників психологічної сумісності через розголошення отриманих даних “приховані”, компенсовані (службою, колективом, командуванням) негативні міжособистісні відносини можуть загостритися та негативно вплинути на успішність діяльності і психологічний мікроклімат у колективі. Однак зазначені тести розкривають, швидше за все, біологічну (а точніше – психосоматичну) сутність негативних психологічних явищ. Не менш важливим є і вивчення соціально-психологічних

характеристик – мотиваційних, регуляторних, вольових, комунікативних. Цінну інформацію в цьому плані дають психологічні тести “Квадрат”, тести оцінки мотиваційних, регуляторних та комунікативних особливостей (КОС, УСК), експертні оцінки і метод опитування. Це підтверджують наведені в табл. 3 результати порівняння індивідуально-психологічних характеристик фахівців МФГ за методиками ДМО, “Квадрат” та соціометрія.

Таблиця 3

Порівняння індивідуально-психологічних характеристик фахівців МФГ за тестами ДМО, КОС, “Квадрат” і соціометрія

ДМО	КОС	“Квадрат”				Соціометрія		
		Суб’єктивна оцінка стосунків у групі від (-2) до (+2) (середній бал)				Соціом. статус	Неформальний статус у групі	Положення у формальній структурі
Владний-лідуючий	К-7 0-5	0,9	0,7	-0,4	-1,2	0,086	Лідер неформ.	
Владний-лідуючий	К-6 0-5	0,8	0,5	-0,2	-2	0,098	Лідер неформ.	
Владний-лідуючий	К-6 0-5	1,4	1,5	0,2	-0,4	0,074	Лідер неформ.	
Прямолінійно-агресивний	К-7 0-6	0,9	1	0,4	0	0,075	Лідер неформ.	Командир групи
Прямолінійно-агресивний	К-5 0-2	0,2	0,4	-0,8	-1,2	0,038	Мала кількість зв’язків	
Прямолінійно-агресивний	К-2 0-2	0,3	0,4	-1,8	-2	0,009	Ізольований	
Залежно-слухняний	К-3 0-2	1	0,9	0,7	0	0,037	Мала кількість зв’язків	
Залежно-слухняний	К-2 0-1	1,2	0,9	0,9	0,2	0,040	Мала кількість зв’язків	
Залежно-слухняний	К-3 0-4	1,1	1	1,2	0,1	0,043	Мала кількість зв’язків	Командир відділення
Залежно-слухняний	К-3 0-2	1,4	1,2	0,9	0,2	0,025	Мала кількість зв’язків	
Залежно-слухняний	К-3 0-2	1,2	1,2	1,1	0,1	0,019	Мала кількість зв’язків	Командир групи
Той, що співпрацює	К-6 0-5	0,8	0,4	-0,4	-0,2	0,047	Середня кількість зв’язків	

Отже, аналіз результатів застосування в процедурах діагностики різних методик свідчить про важливість і необхідність урахування індивідуальних суб'єктивних оцінок психологічного самопочуття членів групи в її соціально-психологічному портреті.

У цьому контексті методика “Квадрат” надає можливість доповнити, розкрити психологічну структуру міжособистісних відносин фахівців МФГ на індивідуальному та груповому рівнях і визначити напрямки психолого-педагогічного впливу на конкретного члена групи та в цілому на соціально-психологічний клімат у групі. Місце методики “Квадрат” у загальній системі аналізу соціально-психологічних характеристик МФГ визначається необхідністю мати поряд з узагальненими показниками рівня розвитку груп досить докладні індивідуальні характеристики їхніх членів. Сукупність індивідуальних характеристик членів колективу пояснює більшість соціально-психологічних явищ психології групи.

З іншого боку, з погляду практики оцінки ефективності психолого-педагогічного впливу на конкретного члена цього колективу, методика “Квадрат” надає можливість значно поглибити аналіз соціально-психологічних характеристик індивіда, дозволяючи в кожній його індивідуальній характеристиці відобразити вплив сукупності соціально-психологічних зв'язків у групі.

Досвід діагностики міжособистісних відносин при вивченні різних груп військовослужбовців свідчить, що структура груп не є стереотипною і значний відбиток на характер міжособистісних відносин групи накладають індивідуально-особистісні особливості окремих її членів. Водночас будь-яка група несе в собі відбиток того виду діяльності, що формує певну спільність установок усіх її членів.

Отже, встановлено, що впродовж 60-добової напруженої групової діяльності в умовах соціальної ізоляції та змушеного спілкування у фахівців МФГ відзначається негативна динаміка міжособистісних відносин, збільшується кількість антипатій, конфліктів і сварок, що негативно впливає на

психологічну сумісність, згуртованість та ефективність групової діяльності. Це виявляється не лише в динаміці зміни показників соціометрії і помилкових дій, але й у характеристиках нервово-психічного статусу та психологічного стану (астенії, нервово-психічній нестійкості, рівні суб'єктивного контролю, комунікативних здатностей тощо), які можуть бути визначені за допомогою стандартизованих психологічних тестів. Це надає можливість рекомендувати їхнє застосування в якості ад'ювантних (тих, що доповнюють соціометрію) засобів контролю психологічної сумісності і згуртованості фахівців МФГ.

Список використаної літератури

1. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект-пресс, 1996. – 358 с.
2. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1, 2. – 318 с.
3. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий. – Л. : ЛГУ, 1986.
4. Коломенский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломенский. – Минск : БГУ, 1996. – 212 с.
5. Третьяков, Н. В. Социально-психологическая структура личности операторов с различным социометрическим статусом / Н. В. Третьяков // Проблемы оптимизации подготовки и деятельности военных специалистов. – Минск : МО, 1986. – С. 127–135.
6. Щербина, В. В. Средства социологической диагностики в системе управления / В. В. Щербина. – М. : МГУ, 1993.
7. Шевадрин, Н. И. Выявление уровня развития группы на основе её ценностно-ориентационного единства : автореф. дисс. на соискание научной степени канд. психол. наук / Н. И. Шевадрин. – М., 1990. – 28 с.

Рецензент: доктор психологічних наук, професор Тімченко О. В.