

*Мушинська О. В., кандидат психологічних наук,
викладач кафедри загальної та прикладної психології,
ХГУ «Народна українська академія» (м. Харків)*

ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В МЕЖАХ МАЛОЇ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ГРУПИ

У статті наводяться дані вивчення проблеми психологічної сумісності членів малої функціональної групи. Розглядається аспект виразності критеріїв професійних взаємин всередині малої функціональної групи. Наводяться дані показників суб'єктивного забезпечення якості та структури професійних взаємин.

Ключові слова: мала функціональна група, психологічна сумісність, професійні взаємовідносини.

В статті приводяться дані вивчення проблеми психологічної сумісності членів малої функціональної групи. Розглядається аспект вираженості критеріїв професійних взаємовідносин всередині малої функціональної групи. Приводяться дані показників суб'єктивного забезпечення якості та структури професійних взаємовідносин.

Ключевые слова: малая функциональная группа, психологическая совместимость, профессиональные взаимоотношения.

This article shows the study of psychological problems of compatibility of members of small functional groups, the aspects of severity criteria of professional relationships within the small functional group. The article shows the data of the subjective indicators of quality assurance and the structure of professional relationships.

Key words: small functional group, psychological compatibility, professional relationships.

Постановка проблеми. Ефективність будь-якої професійної діяльності, рівень її виконання та якість отриманих результатів залежать від цілої низки різноманітних факторів. Одним з найважливіших, на наш погляд, є суцільна психологічна сумісність всіх членів команди, які постійно між собою контактують, вирішують повсякденні питання, намагаються реалізувати спільні завдання та досягти поставленої мети. І хоча проблема ефективності групової діяльності та згуртованості фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії має досить пророблені теоретичні основи, завдяки дослідженням Г.М. Андрєєвої, В.О Бодрова, Г.М. Зараківського, А.В. Петровського, Є.О. Климова, Б.Ф. Ломова, В.Л. Марищука, К.К. Платонова, Я.В. Подоляка, В.О. Пухова й багатьох інших авторів, її не можна вважати вирішеною.

Одним з ефективних шляхів підвищення якості групової діяльності фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії є комплектування їхніх груп (команд, колективів) з урахуванням психологічної сумісності. Для цього повинні бути розроблені критерії й методичний апарат оцінки й прогнозу психологічної сумісності. Основу такого прогнозу можуть скласти валідні та практичні психологічні засоби, що дозволяють оцінювати симптомокомплекси професійно важливих психологічних якостей фахівців. Більшість авторів під психологічною сумісністю розуміють ефект сполучення та

взаємодії індивідів, що проявляється в суб'єктивній задоволеності партнерів один одним у спільній діяльності або спілкуванні [1; 2; 4]. Однією з важливих зовнішніх ознак такої задоволеності, як вказувалося раніше, є симпатії – антипатії членів групи один з одним, що формують міжособистісні відносини в колективі [3].

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Проблема вивчення особливостей малих груп займає досить важливе місце не тільки в соціальній психології та психології особистості, а і в психології праці. Теоретичні аспекти психологічного аналізу групової діяльності фахівців малих груп досить глибоко описані в дослідженнях Г.М. Андрєєвої [2], А.И. Донцова [7], Р.Л. Кричевського [8; 9], В.Д. Паригіна [11], А.А. Петровської [12], Ю.П. Платонова [13] і інших авторів. Проблема психологічної сумісності й згуртованості порівняно недавно стала вивчатися як у нашій країні, так і за кордоном. Тому, поряд з відсутністю фундаментальних робіт, спеціально присвячених цій проблемі, у літературі немає й загальноприйнятого визначення психологічної сумісності, а наявні визначення досить суперечливі і, як правило, носять частковий, описовий характер. Одні автори психологічну сумісність ототожнюють із психофізіологічною (фізіологічною), підкреслюючи біологічний (неусвідомлений) компонент [6], інші вважають її тотожною терміну «соціально-психологічна сумісність» [7], треті хоча й виділяють її як самостійний

Питання психології

вид сумісності, однак у її визначення поряд із психологічними включають фізіологічні й соціально-психологічні характеристики людини [11].

З огляду на це, ми, на основі аналізу наукової літератури з питань групової психології, поставили своїм завданням сформулювати й обґрунтувати робоче визначення психологічної сумісності, що було б диференційоване від інших видів сумісності й орієнтоване на малі функціональні групи (МФГ). Термін психологічна сумісність, звичайно, використовують для позначення оптимального взаємного сполучення особистісних властивостей учасників групи [4; 7]. Однак таке визначення є досить загальним і не відбиває сутності явища.

Більш докладно поняття психологічної сумісності, як задоволення потреб людини в спілкуванні, розкривається в цілому ряді робіт [7; 13]. Так, виділяють три основні види психологічної сумісності:

- психологічна ціннісна сумісність (у сфері спілкування), зміст якої полягає в забезпеченні максимального психологічного комфорту по можливості всім членам групи і їх максимальної психологічної гармонії;

- психологічна рольова сумісність, як система тих, що склалися стихійно, психологічних ролей і вимог, які ці ролі пред'являють до своїх виконавців;

- психологічна ділова сумісність (у сфері праці), у якості критерію оцінки якої висувається вимога максимального психологічного комфорту в період виконання професійних завдань.

Умовність виділення цих форм очевидна, тому що взаємини членів групи (підрозділу, колективу) навіть у крайніх сферах (у сфері діяльності й спілкування) тісно переплітаються й взаємо обумовлюють один одного.

У роботах Мерліна В.С. [10] психологічна сумісність визначається як поняття про взаємну відповідність властивостей учасників групи. У це поняття входять: взаємна симпатія, позитивний характер емоційних психічних установок, взаємо сугестивність, спільність інтересів і потреб, подібність динамічної спрямованості психофізіологічних реакцій і відсутність у групі виражених езопових устремлінь. Інші автори психологічну сумісність визначають через її протилежність – несумісність. Так, у деяких роботах [9] під психологічною несумісністю розуміється не тільки відсутність дружніх зв'язків і наявність ворожості, але й нездатність у критичних ситуаціях зрозуміти

один одного, несинхронність психомоторних реакцій, розходження в увазі, мисленні й інших уроджених і придбаних властивостях особистості, які перешкоджають спільній діяльності й викликають незадоволеність у спілкуванні. Таке розуміння психологічної несумісності носить збірний характер, тому що тут одночасно представлені характерологічні, типологічні й соціально-психологічні властивості особистості.

Таким чином, узагальнюючи розглянуті поняття психологічної сумісності, можна дійти до висновку, що більшістю авторів у їхню основу покладене сполучення характерологічних властивостей, що забезпечують задоволеність членів групи одним одним і формування оптимальних міжособистісних відносин.

Приймаючи це до уваги під психологічною сумісністю членів малої функціональної групи ми будемо розуміти таке сполучення особистісних (характерологічних) властивостей, яке забезпечує оптимальні міжособистісні відносини в малій функціональній групі й призводить до максимальної задоволеності взаємодією всіх її членів у сфері формального й неформального спілкування, забезпечуючи ефективність групової діяльності фахівців.

Пріоритетним напрямком взаємовідносин членів малої функціональної групи є професійні або робочі відносини, які безпосередньо впливають на результативність та ефективність сумісної діяльності. Окрім цього, особливості професійних стосунків в межах групи обумовлюють і якість психологічної сумісності її членів. Зазначимо, що структура робочих відносин надає можливість ефективного керування групою, розподілу професійних обов'язків поміж її членами та накладання на них тим самим певної відповідальності за їх виконання. Якість робочих взаємовідносин певним чином визначається ступенем задоволеності суб'єкта праці своєю професійною діяльністю. Також, якість професійних стосунків є критерієм організаційної (в нашому випадку – групової) ефективності.

Мета. Спираючись на те, що структуру та якість робочих взаємовідносин можна назвати системними якостями малої функціональної групи або організації в цілому, провести вивчення та детальний розгляд критеріїв професійних взаємовідносин в межах малої функціональної групи та отримати висновки про оцінку якості професійних взаємовідносин її членів.

Питання психології

Виклад основного матеріалу. Для реалізації поставленої мети нами було проведено дослідження на предмет вивчення особливостей професійних взаємовідносин фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії та суб'єктивного забезпечення якості робочих взаємовідносин. В дослідженні приймали участь 67 працівників аналогічних відділів, яких було розподілено на 3 групи. Так, до 1 групи увійшли фахівці, яких було випадковим чином об'єднано в єдину команду для сумісної роботи (28 осіб; працюють разом 3 тижня); 2 групу склали фахівці, яких було підібрано за принципом командоутворення з урахуванням їх індивідуальних особливостей та за параметрами психологічної сумісності (19 осіб, які працюють в одному колективі 3 тижні); 3 групу утворили фахівці, які протягом останнього року працюють разом; змін у штаті за цей час не відбувалось (20 осіб).

Отримані результати проведеного дослідження (див.таб.1) свідчать, що такий критерій оцінки якості професійних взаємовідносин як «відкритість» найвище оцінюють фахівці, які увійшли до складу 2 МФГ (6,49 балів з 9 можливих). Така характеристика свідчить про особливості взаємовідносин між колегами в колективі, про ступінь довіри та емоційність взаємовідносин поміж пожежними МФГ. З наведених в таблиці 1 результатів видно, що найнижчу оцінку «відкритості» в своєму колективі надали фахівці 1 МФГ. Поряд з цим, досліджувані даної групи вище ніж усі

інші оцінили ідеальне уявлення стосовно виразності даної якості в сфері міжособистісних відносин членів МФГ (8,11 балів).

Відносно виразності «приєднання» та «контролю» як наступних критеріїв або показників якості робочих взаємовідносин членів МФГ, було зафіксовано аналогічну тенденцію. Зауважимо, що отримані дані дозволили виділити ступінь неузгодженості в оцінці реальних та ідеальних професійних взаємовідносин. Було встановлено, що в загальній оцінці якості професійних взаємовідносин фахівців МФГ загалом відмічається середньоадаптивний варіант неузгодженості (1МФГ та 3 МФГ) та адаптивний варіант (2 МФГ).

Адаптивний варіант представляє собою більш адекватну та максимально об'єктивну оцінку ситуації за умови цілковитого задоволення нею. В такому випадку уявлення про ідеальні робочі взаємовідносини в більшому ступені відповідають реальним.

Середньоадаптивний варіант свідчить про наявність невідповідності уявлення про ідеальні взаємовідносини реальним, тим, що склалися в колективі. Така ситуація обов'язково повинна бути скорегована. В протилежному випадку вона буде ускладнюватись, що в свою чергу може призвести до зниженню власної задоволеності професійною діяльністю та її результатами. Також в такій ситуації велика вірогідність виникнення міжособистісних конфліктів.

Таблиця 1.

Виразність критеріїв професійних взаємовідносин членів МФГ в реальному та ідеальному аспектах

Критерії професійних взаємовідносин	1 МФГ (M±m)		2 МФГ (M±m)		3 МФГ (M±m)		
	Реальне	Ідеальне	Реальне	Ідеальне	Реальне	Ідеальне	
Якість	Відкритість	4,12±1,35	7,22±1,24	6,49±1,43	7,08±1,24	4,80±1,30	8,11±1,33
	Ступінь неузгодженості	34,44% середньоадаптивна		12,12% адаптивна		36,78% середньоадаптивна	
	Приєднання	3,02±1,22	8,40±1,47	6,90±1,54	8,11±1,32	6,00±1,19	8,94±1,39
	Ступінь неузгодженості	59,77% середньоадаптивна		13,44% адаптивна		32,67% середньоадаптивна	
	Контроль	2,20±0,56	5,17±1,55	5,02±1,09	6,99±1,12	2,76±0,77	5,89±1,23
	Ступінь неузгодженості	33% середньоадаптивна		21,89% адаптивна		34,77% середньоадаптивна	
Структура	Значимість	4,91±1,12	8,04±1,85	7,33±1,54	8,07±1,58	4,11±0,49	9,00±1,61
	Ступінь неузгодженості	34,78% середньоадаптивна		8,22% адаптивна		54,33% середньоадаптивна	
	Компетентність	5,90±1,48	7,11±1,79	8,03±1,71	8,49±1,55	6,44±1,32	7,31±1,80
	Ступінь неузгодженості	13,44% адаптивна		5,11% адаптивна		9,67% адаптивна	
	Привабливість	2,90±1,09	6,02±1,41	5,33±1,66	6,20±1,30	6,79±1,55	6,95±1,87
	Ступінь неузгодженості	34,67% середньоадаптивна		9,67% адаптивна		1,78% адаптивна	

Питання психології

Надалі фахівцями було проведено оцінку структури професійних взаємовідносин. Було встановлено, що такі показники як «значимість» та «компетентність» найвище оцінили фахівці 2 МФГ. Досліджувані інших двох груп не зовсім задоволені реальним становищем в своєму колективі з точки зору можливості отримувати повагу від колег, заслужити їх авторитет, мати визначений груповий статус в МФГ. Вони також не схильні високо оцінювати професіоналізм своїх колег. Можна сказати що в 1 МФГ та 3 МФГ існує непомітна конкуренція поміж фахівцями за займання лідерських позицій.

Зазначимо, що фахівці, які увійшли до складу 3 МФГ найвище з усіх оцінили «привабливість» як категорію структури робочих відносин. Необхідно відмітити, що фахівці цієї групи надали зазначеній категорії майже однакові оцінки в реальному та ідеальному аспектах. Це свідчить про загальну задоволеність робочими стосунками в МФГ та

наявності позитивного психологічного клімату в межах 3 МФГ.

При оцінці реальної та ідеальної структури професійних взаємовідносин фахівцями МФГ були зафіксовано переважно адаптивні ступені неузгодженості уявлень, що свідчить про загальну задоволеність цією стороною професійних взаємовідносин працівників планово-економічних відділів та бухгалтерії, які увійшли до складу МФГ.

Наступним кроком нашого дослідження було вивчення суб'єктивного забезпечення професійних взаємовідносин, а саме – їх якості та структури. Відомо, що ступінь участі фахівця в житті малої групи може бути різноманітною. В залежності від цього група може чинити вплив на індивіда в більшому чи меншому ступені. У такий спосіб проявляється структура взаємодії членів МФГ між собою, що безпосередньо відбивається на якості робочого процесу та на його результаті.

Отримані дані представлено в таблиці 2 та на рисунках 1 - 2.

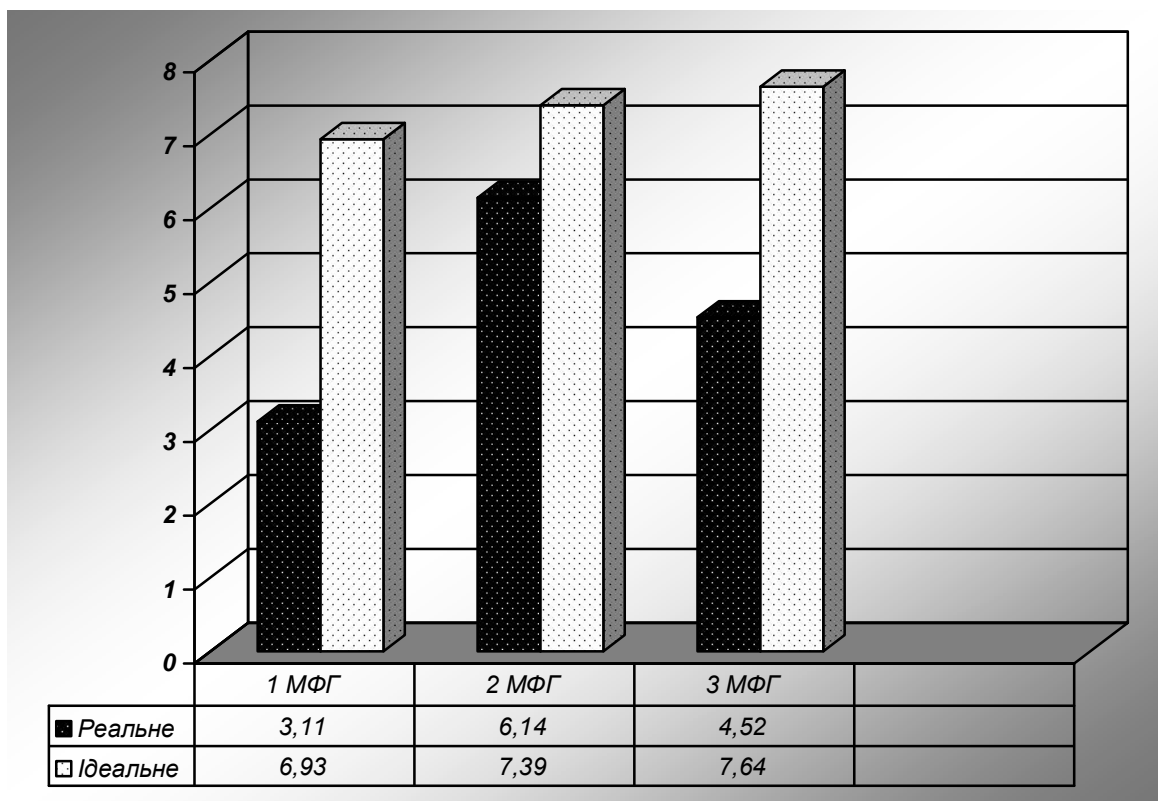


Рис. 1. Виразність оцінок суб'єктивного забезпечення якості професійних взаємовідносин фахівцями, які працюють у складі МФГ

Встановлено, що найбільш збалансовані робочі взаємовідносини спостерігаються в 2

МФГ, адже коефіцієнт співвідношення між реальною та ідеальною оцінкою є близько 1.

Питання психології

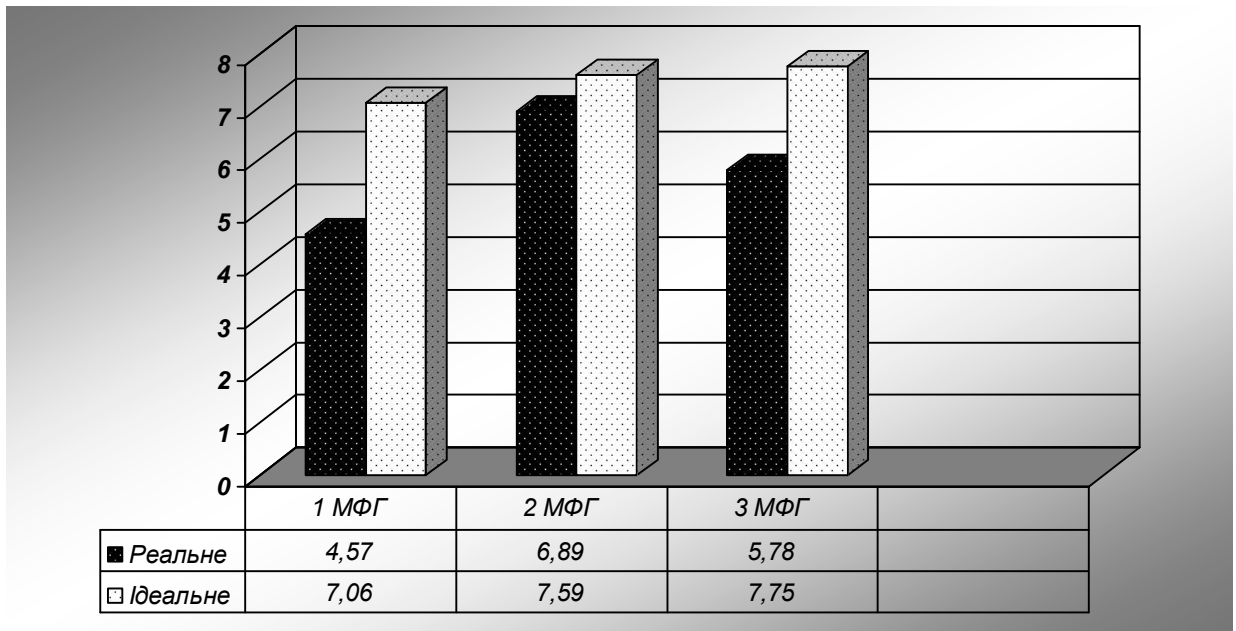


Рис. 2. Виразність оцінок суб'єктивного забезпечення структури професійних взаємовідносин фахівцями, які працюють у складі МФГ

На другому місці розташовані фахівці 1 МФГ та 3 МФГ, коефіцієнт співвідношення у яких є суттєво менше 1. Це свідчить про те, що робочі взаємовідносини в цих колективах практично суб'єктивно не забезпечуються та відрізняються ненадійністю та важкістю керування.

Отримані результати надали змогу визначити, що не всі фахівці МФГ, які прийняли участь в нашому дослідженні, задоволені своїми професійними взаємовідносинами та високо оцінюють свої професійні контакти.

Таблиця 2.

Показники суб'єктивного забезпечення якості та структури робочих взаємовідносин

Показники взаємовідносин професійних		Якість (M±m)	Структура (M±m)
1 МФГ	Р	3,11±1,19	4,57±2,17
	І	6,93±2,02	7,06±2,06
Співвідношення		0,45	0,65
2 МФГ	Р	6,14±2,44	6,89±2,71
	І	7,39±2,40	7,59±2,93
Співвідношення		0,83	0,91
3 МФГ	Р	4,52±2,30	5,78±2,66
	І	7,64±2,56	7,75±2,83
Співвідношення		0,59	0,75

При цьому, результати дозволили встановити, що саме фахівці, яких було випадково зібрано до МФГ та які ще досить небагато часу працюють разом, майже не прикладають зусиль до покращення робочих взаємовідносин. Такі особливості можуть бути обумовлені тим, що ще не пройшов повний процес адаптації членів колективу один до одного та нових особливостей професійної діяльності. Ще не досить чітко

визначено роль та місце кожного працівника в ієрархії робочих стосунків, ще не до кінця сформовано єдиний професійний напрямок та не вироблено загальну робочу стратегію. Саме це є головною відмінністю, яка і обумовлює приведені вище результати. Крім того, на наш погляд, саме психологічна сумісність членів МФГ є основною умовою досягнення членами колективу високих результатів в сумісній діяльності. Отже,

Питання психології

психологічна сумісність фахівців, яким доводиться працювати разом, є необхідним чинником професійного розвитку як групи в цілому, так і кожного фахівця окремо.

Таке припущення було підтверджено і результатами вивчення типів особистісної спрямованості фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії. Спрямованість особистості - це система, яка характеризує спонукання особистості. Всі спонукання взаємопов'язані в мотиваційній сфері особистості, тобто являють собою систему. Така система є індивідуальною та досить динамічною, тобто її складові не залишаються постійними, вони взаємопов'язані, впливають один на одного, змінюються і розвиваються. При цьому одні з компонентів є домінуючими, в той час як інші виконують другорядну роль. Домінуючі спонукання визначають основну лінію поведінки особистості.

Відмітимо, що спрямованість на взаємодію має місце, коли вчинки працівника визначаються його потребою в спілкуванні, прагненням підтримувати гарні відносини з товаришами по роботі. Як правило, особи зі спрямованістю на

взаємодію поступаються тиску групи, не приймають на себе керівництва. Такі працівники виявляють інтерес до спільної діяльності, навіть якщо це не сприяє успішному виконанню завдання, і їх фактична допомога - мінімальна.

Ділова спрямованість відображає домінування мотивів, пов'язаних з досягненням групою поставленої мети. Працівник з такою спрямованістю бере керівництво у свої руки. Коли мова йде про вибір завдання, намагається обґрунтовано довести свою точку зору, яка вважається корисною для виконання завдання. Зазвичай такий працівник прагне співпрацювати з колективом і домагатися найбільшої продуктивності роботи підлеглих.

Особиста спрямованість створює переважання мотивів власного благополуччя, прагнення до особистої першості і престижу. Такий фахівець найчастіше буває зайнятий самим собою, своїми почуттями, переживаннями і мало реагує на потреби оточуючих його людей, ігнорує співробітників або роботу, яку повинен виконувати.

Таблиця 3.

Характеристика типів особистісної спрямованості фахівців, які працюють у складі МФГ

Тип спрямованості	1 МФГ (M±m)	2 МФГ (M±m)	3 МФГ (M±m)	t (1,2)	t (1,3)	t (2,3)
На взаємодію	21,92±2,10	25,08±2,87	22,06±3,15	1,85	0,28	1,62
На себе	10,55±2,43	11,09±2,93	9,81±3,34	0,66	0,81	1,02
На діяльність	18,90±2,71	24,40±1,99	25,68±3,02	2,80*	2,91*	0,45

Як видно з наведених в таблиці 3 результатів, практично за всіма типами особистісної спрямованості в групах фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії спостерігається аналогія виразності даних. Виключення становлять показники «спрямованості на діяльність». Встановлено, що найнижчу виразність цей тип спрямованості віднайшов в 1 групі фахівців (t=2,80 у порівнянні з 2 групою та t=2,91 у порівнянні з 3 групою). Результати є значущими на рівні $p \leq 0,05$.

Детальний аналіз отриманих даних дозволив зауважити, що фахівці з 1 групи більш схильні демонструвати «спрямованість на взаємодію». Цей фактор можна сприймати як позитивний фактор або сприятливу умову для встановлення психологічної сумісності в даній групі

фахівців. На другому місці за виразністю знаходиться «спрямованість на діяльність», а останню сходинку займає «спрямованість на себе».

Зазначимо, що подібна тенденція відмічається і у досліджуваних 2 групи. Відмінністю є те, що в даній групі фахівців показник «спрямованості на взаємодію» є найвищим поміж всіх груп досліджуваних (навіть при відсутності достовірних розходжень). Отже, члени даної МФГ можуть бути потенційно більш згуртованими.

Фахівці 3 МФГ відрізняються домінуванням «спрямованості на діяльність», за якою, з невеликим відривом, розташована «спрямованість на взаємодію». «Індивідуальна спрямованість» в даному випадку також знаходиться на останньому

Питання психології

місці. Зазначені особливості теж надають можливість допустити, що фахівці цієї групи також можуть демонструвати згуртованість та будуть відрізнятися високим рівнем ефективності професійної діяльності.

Висновки. Для ефективної оцінки психологічної сумісності фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії в складі малих функціональних груп, повинні використовуватися різнорівневі стандартизовані психодіагностичні тести, індивідуальні й групові соціометричні критерії та діагностичні правила, як інформативні психодіагностичні засоби оперативного контролю згуртованості й надійності групової діяльності фахівців.

Оскільки нами було вказане припущення, що ефективність групової діяльності фахівців планово-економічних відділів та бухгалтерії тісно пов'язана не тільки з окремими індивідуально-психологічними якостями, а і з симптомокомплексами особистісних властивостей, що характеризують соціально-психологічну компетентність і соціально-психологічну адаптивність особистості та виступають як провідні детермінанти психологічної сумісності зазначених фахівців, вважаємо за необхідне в якості наших перспективних досліджень вказати саме ці напрямки.

Література

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологические проблемы. / В.С.Агеев - М.: Изд - во МГУ, 1990. - 239 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева - М., 1998. – 187 с.
3. Багрецов С.А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С.А. Багрецов. - СПб.: «Лань», СПб. Ун-т МВД РФ., 1999.-640с.
4. Багрецов С.А.. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива / С.А. Багрецов, В.А.Кулганов, И.П. Горелов - СПб., 1996. – 225с.
5. Бодров В.А. Оценка психологической совместимости летных экипажей / В.А. Бодров, Н.В. Третьяков // Психологический журнал. 1990. - № 3. - С.50-59.
6. Бойко В.В. Функциональная роль типа темперамента в индивидуальной и совместной деятельности людей / В.В. Бойко // Вопросы психологии. 1984. - № 4. - С. 102-107.
7. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов -М.: МГУ, 1979.-127 с.
8. Кричевский Р.Л. Социальная психология: личность и общение / Р.Л. Кричевский . - М., 2000. – 187с.
9. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская - М., 1991.- 203 с.
10. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В.С. Мерлин. - М.: Просвещение, 1986. - 253 с.
11. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Парыгин. - СПб., 1999. – 310с.
12. Петровская А.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / А.А. Петровская. - М: МГУ 1989.- 121с.
13. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект/ Ю.П. Платонов. - Л.: ЛГУ, 1990. - 184с.