

*Макаренко П. В., кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУ ВС (м. Харків)*

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ЛЮДЕЙ

*В статті розглянутий сучасний стан наукової розробленості феномену психологічної сумісності людей в спільній діяльності. Проведений аналіз теоретичних підходів до визначення психологічної сумісності (структурного, функціонального, адаптивного).*

*Статья посвящена рассмотрению современного состояния проблемы психологической совместимости людей в совместной деятельности. Проведен анализ теоретических подходов к определению психологической совместимости (структурного, функционального, адаптивного).*

*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 (structural, functional, adaptive).*

**Постановка проблеми.** Проблематика психологічної сумісності досліджується в соціальній психології як чинник, що позитивно впливає на динамічні процеси в малих групах (соціально-психологічний клімат, міжособистісні відносини, рівень та структура конфліктності тощо) та рівень задоволеності людей спільною діяльністю. Важливе значення феномену сумісності людей у різних сферах життя (праці, сім'ї, спорту, військової служби, правоохоронної діяльності тощо) обумовлює його дослідження в різних галузях психологічної науки.

**Актуальність** дослідження обумовлена тим, що наукове обґрунтування, визначення та підсилення психологічної сумісності в умовах виконання спільних оперативно-службових завдань, є перспективним шляхом підвищення ефективності здійснення працівниками ОВС професійної діяльності, зміцнення дисципліни і законності в колективах.

Розуміння суспільством важливості гармонійних міжособистісних відносин у різних сферах життя призвело до широкого застосування терміну «психологічна сумісність» в науковій та популярній літературі, однак загальної теорії психологічної сумісності дотепер не існує. Російський дослідник В.А. Бодров вказує, що ефективність діяльності виробничих колективів формують, в основному, три фактори: особистість керівників, кваліфікація та майстерність членів колективу та їх психологічна сумісність [1]. Таким чином, психологічна сумісність розглядається як

важливий чинник успішності будь-якої спільної діяльності людей.

**Мета** дослідження полягає у теоретичному аналізі моделей, критеріїв та рівнів психологічної сумісності працівників ОВС у спільній професійній діяльності, на основі огляду психологічних джерел з даної проблеми.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Психологічна сумісність по різному визначається дослідниками, в цьому аспекті Р.Л. Кричевський та О.М. Дубовська вказують на термінологічну плутанину, адже дефініція «психологічна сумісність» досі не має в психології усталеного трактування. Так, Ф.Д. Горбов та М.А. Новіков характеризують психологічну сумісність як взаємну відповідність індивідуальних властивостей членів групи (взаємна симпатія, позитивні емоційні установки, взаємна навіюваність, спільність інтересів та потреб, схожість динамічної спрямованості психофізіологічних реакцій тощо). На думку В.А. Бодрова психологічна сумісність це «сполучення індивідуальних особливостей людей, при яких найбільше сприятливо протікає їхня спільна діяльність і спілкування». Р.М. Шаміонов вважає, що психологічна сумісність – це соціально-психологічна характеристика групи, яка проявляється у здатності її членів узгоджувати свої дії та оптимізувати взаємовідносини в різних видах сумісної діяльності.

Психологічна сумісність вивчається в трьох аспектах: як діадний феномен, сумісність членів малих груп, сумісність особистості та групи [6].

В емпіричних дослідженнях використовуються різні критерії психологічної сумісності: висока згуртованість групи, її стабільність в часі, висока ефективність групової діяльності, низька конфліктність, високий рівень взаєморозуміння партнерів.

Значна кількість критеріїв психологічної сумісності не забезпечує їх якості, і жоден з них не є достатньо обґрунтованим та сильним. Наприклад, низька конфліктність може бути викликана незацікавленістю партнерів у спільній взаємодії, а тривалість існування групи – об'єктивною неможливістю виходу з неї.

Неоднаковість критеріїв обумовлює протиріччя у висновках різних дослідників щодо закономірностей сумісності. Очевидно, що критерії повинні відрізнятися для різних видів та рівнів сумісності: у групах та у діадах спілкування, у професійній діяльності та у подружньому житті, у різностатевих та одностатевих відносинах. Так, основним критерієм сумісності у професійній діяльності мають бути показники її ефективності з урахуванням специфіки діяльності, а у подружньому житті – задоволеність відносинами, характер міжособистісних почуттів та установок.

М.М. Обозов та А.М. Обозова виділяють три основних підходи досліджень проблеми психологічної сумісності: структурний, функціональний та адаптивний [3].

Структурний підхід орієнтований на пошук оптимальних співвідношень особистісних характеристик членів групи. Таке оптимальне співвідношення відповідає гармонії характеристик партнерів, і утворює стійку, адаптивну та ефективну структуру мікрогрупи спілкування. Слід відмітити, що структурний підхід традиційно використовується для визначення психологічної сумісності людей у спільній діяльності, що обумовлено широким професіографічним охоптом деяких професій (в першу чергу виробничих та військових). Алгоритм дослідження сумісності в такому випадку скорочується до пошуку узгоджених поєднань професійно-важливих якостей особистості партнерів.

Аналіз емпіричних фактів, отриманих різними дослідниками в межах цього підходу, показує існування сумісності за подібністю або за контрастністю характеристик партнерів. Моделі

психологічної сумісності в рамках структурного підходу мають факторний характер, тобто сумісність може бути зведена до чітко визначених взаємних характеристик людей, які впливають на сумісність не самі по собі, а опосередковано, через кореляції особистісних характеристик партнерів та стилів їх взаємодії. Відомий принцип Анни Кареніної описує ситуації, в яких успіх можливий при наявності цілого ряду факторів, а відсутність хоча б одного з них унеможлиблює його. Якщо розглядати сумісних партнерів як гарно пристосовану систему, то можна додати, що «...усі гарно пристосовані системи схожі між собою, а непристосовані не справляються з адаптацією кожна по-своєму...» [7]. Таким чином, можна очікувати наявності спільних рис між мікрогрупами психологічно сумісних партнерів, та не варто шукати спільних причин несумісності.

Дослідники описують різні рівні сумісності: психофізіологічний, психологічний, соціально-психологічний, і передбачають наявність різних механізмів сумісності на кожному рівні. Наприклад, Ю. Фархутдінова виділяє такі рівні спільної діяльності як цілісного і відносно самостійного феномена: 1) ціннісно-орієнтаційна єдність, сумісність життєвих цінностей, інтересів, переконань людей (чим ближчі переконання, цінності, тим людям легше зрозуміти одне одного, тим вища сумісність); 2) узгодженість функціонально-рольових очікувань, уявлень людини про свої ролі і функції в певному союзі (дружній союз, сімейний союз, трудовий союз); 3) сумісність індивідуально-психологічних характеристик людей – психофізична сумісність темпераментів, сумісність природжених якостей психотипів, сумісність набутих якостей характеру, сексуальна сумісність, яка в сімейних відносинах відіграє не останню роль [6].

Узагальнення теоретичного матеріалу дає змогу виділити два рівні сумісності, з якими погоджується більшість дослідників: 1) психофізіологічний (уроджений), на якому сумісність досягається контрастністю характеристик; 2) психологічний (соціально-психологічний, надбаний), на якому сумісність забезпечується взаємно подібними характеристиками.

Обґрунтування такого розподілу здається зовні простим: уроджені

психологічні характеристики, а також риси особистості, обумовлені ними (стать, тип темпераменту, агресивність, підозрливість, мрійливість тощо) не можуть бути змінені в ході спільної взаємодії, доступні для партнерів вже в процесі формування першого враження і утворюють «каркас» подальших відносин. Їх контрастність (або дисперсія) обумовлює більшу варіативність та ефективність поведінки партнерів як системи по відношенню до оточуючого середовища.

В свою чергу ті індивідуальні властивості, які відносяться до культурно-ціннісних (переконання, стратегії мислення та спілкування, рівень освіти та інтелекту та ін.) розкриваються в ході взаємодії поступово, а їх подібність у сумісних партнерів підсилює взаємну стереотипізацію та виправдовує «економію мислення», яка дозволяє прогнозувати поведінку один одного.

Спостерігається наступна тенденція: властивості, які базуються на уроджених індивідуальних особливостях (наприклад, обумовлені характеристиками нервової системи, статевою приналежністю) у сумісних партнерів більшою мірою виявляються контрастними. Це може бути пояснено суто біологічними причинами на прикладі подружніх пар: діти контрастних за зовнішніми ознаками батьків виявляються більш адаптивними (явище гетерозису).

В свою чергу властивості, обумовлені вихованням та впливом соціокультурного оточення (наприклад, установки, ціннісні орієнтації, переконання) у сумісних партнерів виявляються подібними.

Структурний підхід превалює за кількістю проведених емпіричних досліджень, але має низку недоліків. По-перше, це практично невичерпний перелік характеристик особистості, які можуть впливати на гармонійність їх спільної взаємодії, що унеможливує побудову структурної моделі психологічної сумісності. По-друге, взаємна узгодженість окремих показників не дає змогу прогнозувати сумісність на рівні особистості, адже це порушує принцип цілісності особистості як носія психіки, яку не можна розглядати як просту суму характеристик.

Російські дослідники Е. Суріна та А. Калачев на прикладі менеджерів пропонують різні критерії сумісності в

залежності від трьох її рівнів. Психофізіологічний рівень характеризується типами нервової системи партнерів. Сумісність по першому рівню визначається компліментарністю показників швидкості та пластичності нервових процесів, і важлива для груп, які безпосередньо виконують виробничі завдання. Найбільш ефективною автори вважають групу з найповнішим спектром типів реагування, навіть без урахування міжособистісної комфортності. Другий рівень – культурно-ціннісний. Сумісність на другому рівні визначається схожістю культурно-ціннісних характеристик взаємодіючих людей. На цьому рівні знаходяться рівень освіти, релігійні, політичні та професійні переконання, стратегії мислення, тип мотивації, структура ціннісних орієнтацій. Для більш повної сумісності необхідна відповідність вказаних показників. Третій рівень визначає особливості емоційного реагування партнерів по відношенню один до одного, що може призводити до взаємної симпатії та комфортності. Визначається як соціально-психологічними ефектами (міжособистісна атракція, ефекти першого враження та ін.) так і стильовими характеристиками (особливості характеру, готовність довіритись, емпатичність та ін.).

Функціональний підхід реалізується через дослідження сумісності партнерів як цілеспрямованого утворення в рамках спільної діяльності. Партнери в даному випадку розглядаються як носії певних функцій або ролей, і міра узгодженості цих ролей може слугувати показником психологічної сумісності. Сумісність розглядається в контексті функцій системи її рольової структури та аналізу рольової взаємодії партнерів при досягненні цілей системи. Цілі та задачі групи є її системоутворювальними чинниками, а досягнення спільних цілей обумовлює зміст життєдіяльності групи, є підставою її існування.

С.В. Бойко та О.М. Рева вказують, що найважливішим моментом в організації сумісної діяльності є необхідність розподілення, сполучення та погодження функцій між усіма учасниками діяльності по кожному з її головних структурних компонентів. В цьому контексті А.Л. Журавльов виділяє найбільш важливі ознаки діяльності, які саме роблять її сумісною [2]:

## Питання психології

1) спільність (єдність) цілей діяльності для її учасників; 2) розподіл та погодження конкретних завдань, які необхідно працівникам виконувати сумісно; 3) спільність (єдність) чи погодження мотивів працівників; 4) розподіл та погодження дій і операцій, що виконуються сумісно; 5) спільність (єдність) результату сумісної діяльності для групи працівників.

Вивчення ж індивідуальних властивостей, які забезпечують виконання рольових функцій залишається здебільшого поза увагою дослідників. Найбільша кількість робіт у цьому напрямку відноситься до сімейної психології, в аспекті виконання подружніх ролей та функціонально-рольової сумісності. Наприклад, А.І. Антонов вказує, що подружня сумісність визначається взаємною тенденцією принижувати власні самооцінки та завищувати оцінки партнера щодо рольової компетентності у різних сферах подружнього життя. В той же час автор говорить про те, що «формула односторонньої любові» описує ситуацію більшості сімейних пар, і це виявляється достатнім для забезпечення сімейної стабільності [4].

Адаптивний підхід до проблеми психологічної сумісності реалізується в психологічній практиці, і оснований на дослідженні результатів сумісності: позитивних взаємовідносин, ефективного спілкування тощо. Можна стверджувати, що позитивні характеристики спілкування (взаємоповага, емпатія тощо) є проявами

психологічної сумісності, але не її змістом. Сумісність діалектично пов'язана із взаємодією: з одного боку обумовлює підсилення якості процесів спілкування, а з іншого підвищується в умовах позитивної взаємодії. На думку Р.С. Уейнберга та Д. Гоулда сумісність в цьому аспекті має багато спільних рис із задоволеністю спільною діяльністю, сумісність призводить до більш ефективного досягнення цілей, що підсилює взаємну задоволеність [5].

В рамках адаптивного підходу зусилля дослідників спрямовані на вивчення соціокультурного рівня особистості: установок, цінностей, Я-концепції, які також є чинниками сумісності. Саме вони піддаються корекції в ході психологічної допомоги, що підвищує практичну значимість цього напрямку. Серед критеріїв психологічної сумісності в рамках адаптивного підходу виділяють: характер взаємних установок (С. Піддубний, Н. Власова, О. Матюхіна та ін.), ступінь взаємної задоволеності спільною взаємодією (М. Обозов, М. Рогов та ін.), прояви конфліктів та стресових симптомів (О. Кравченко, І. Олтмен, У. Хейторн, та ін.).

Розглянуті теоретичні підходи до феномену психологічної сумісності людей (структурний, функціональний, адаптивний) можуть бути розглянуті у своїй сукупності, як триада «структура – процес – результат». Очевидно, що в основі кожного з них лежать спільні психологічні закономірності.

## Література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Журавлев А. Л. Роль системного подхода в исследовании трудового коллектива / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 1988. – Т.9. – № 6. – С. 53-64.
3. Обозов Н.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости / Н.Н. Обозов, Н.А. Обозова // Вопросы психологии. – 1981. – № 6. – С. 98-101.
4. Семья и дети / под. ред. А.И. Антонова. – М. : МГУ, 1982. – 80 с.
5. Уэйнберг Р.С. Основы психологии спорта и физической культуры / Р.С. Уэйнберг, Д.К. Гоулд. – К. : Олимпийская литература, 1998. – 335 с.
6. Фархутдінова Ю. Спільна діяльність як чинник розвитку особистості / Ю. Фархутдінова // Соціальна психологія. – 2008. – № 4. – С. 111-121.
7. Gorban A.N. Correlations, Risk and Crisis: From Physiology to Finance / A.N. Gorban, E.V. Smirnova, T.A. Tyukina // Physica A. – Vol. 389. – Issue 16, 2010. – P. 3193-3217