

**УДК 355.23**

*Шайхлісламов З.Р., канд. психол. наук, начальник соціально-психологічного факультету УЦЗУ,*

*Істомін І.М., начальник кафедри наглядово-профілактичної діяльності у сфері цивільного захисту факультету післядипломної освіти УЦЗУ*

**ДИНАМІКА МІЖСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН  
І ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ФАХІВЦІВ МАЛИХ  
ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ГРУП ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНИХ  
ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ**

У статті представлено результати дослідження динаміки міжособистісних відносин співробітників оперативно-рятувальних підрозділів МНС України. Доведено, що довгострокова напружена групова діяльність в умовах соціальної ізоляції й змушеного спілкування призводить до негативної динаміки міжособистісних відносин, збільшується число антипатій, конфліктів і сварок, що негативно впливає на психологічну сумісність, згуртованість і ефективність групової діяльності.

*Ключові слова:* міжособистісні відносини, оперативно-рятувальні підрозділи, функціональні групи.

**Актуальність проблеми.** Складність і відповідальність завдань, що стоять перед фахівцями оперативно-рятувального підрозділу МНС України, що працюють у складі малих функціональних груп, вимагають від них злагодженої й ефективної групової діяльності й високої згуртованості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Найважливі-

шою передумовою формування й розвитку цих складових ефективності групової діяльності зазначених фахівців є психологічна сумісність. Більшість авторів під психологічною сумісністю розуміють ефект сполучення і 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].

За нашим переконанням, дані про міжособистісні відносини й насамперед конфліктність є важливою інформативною ознакою при прогнозі надійності й ефективності групової діяльності фахівців екстремального профілю. У зв'язку із цим, є підстави вважати, що показники конфліктності в колективі, обумовлені напруженим характером діяльності працівників оперативно-рятувальних підрозділів і роботою в обмеженому соціально-психологічному просторі (мала функціональна група), пов'язані з міжособистісними відносинами фахівців і рівнем їхньої психологічної сумісності. Наявність такого зв'язку дозволить рекомендувати критерії оцінки психологічної сумісності як інформативні перемінні для використання в ЕОМ при прогнозі ефективності групової діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Міжособистісні відносини членів малих функціональних груп (МФГ) - фахівців МНС України виступають у вигляді різних їхніх форм і видів взаємозв'язку у процесі професійної діяльності й відпочинку. Їхню оцінку може бути здійснено за багатьма характеристиками, однак найбільш доступними і показовими є широта дружніх зв'язків, наявність симпатій-антипатій, а також частота виникнення конфліктних ситуацій [5, 7]. Ці характеристики можуть бути визначені через групові показники психологічної сумісності, до числа яких відносяться індекси соціометричної взаємності, конфліктності й згуртованості, які відбивають адекватність вибору кожним членом групи прийнятних або неприйнятних для нього інших членів групи, конфліктність групи та її згуртованість, що й було ви-

користано нами при оцінці міжособистісних відносин.

У ході 60-добового спостереження за групою фахівців оперативно-рятувальних підрозділів, що виконують групову професійну діяльність в умовах надзвичайної ситуації, оцінювалися характеристики міжособистісних відносин (до і після виконання службового завдання) і соціометричного статусу (10-та, 30-та, 60-та доба).

Проведене до виконання завдання опитування показало, що 67% особового складу мали друзів у своєму підрозділі (МФГ), а 54,1% мали друзів у інших підрозділах і тільки 1,2% всіх опитаних дали негативну відповідь про наявність друзів. Відсотки обчислені від кількості опитаних осіб. Вони не дають у сумі 100%, тому що, наприклад, обстежуваний одночасно міг вибрати два різних варіанти відповіді (наприклад, “маю друзів у своєму підрозділі” і “маю друзів у інших підрозділах”).

Це дозволяє зробити висновок, що до виконання завдання МФГ за широтою дружніх зв'язків характеризувалася як досить згуртований колектив.

Як інформативний показник, що дозволяє судити про вплив ізолюваної групової діяльності на характер взаємовідносин фахівців, може служити число відповідей на питання, що вимагають указати появу осіб, які викликають антипатію, а також осіб, які, на думку респондентів, стали до них гірше ставитися.

Результати аналізу відповідей обстежених фахівців МФГ на ці питання наведено в таблиці 1. З таблиці видно, що в динаміці 60-добової ізолюваної групової діяльності відзначається стійке погіршення міжособистісних відносин. Так, прояв антипатії („з'явилися несимпатичні особи”) відзначили у своєму підрозділі 10, 28 і 55% опитаних на 10-ту, 30-ту і 60-ту добу виконання групової діяльності у складі МФГ. У той же час на 10-ту, 30-ту і 60-ту добу відповідно 3, 10 і 16% особового складу дали позитивну відповідь, що свідчить про появу у своєму підрозділі осіб, що погано ставляться до опитуваних, що більш виражено вказувало на наявність прихованої (тобто потенційної) конфліктності.

Таблиця 1.

Динаміка змін міжособистісних відносин фахівців МФГ протягом 60-добової групової діяльності в умовах ізоляції

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

У чисельнику – абсолютне число осіб, у знаменнику – у відсотках від загального числа у групі; А – серед фахівців свого підрозділу, В – серед фахівців інших підрозділів

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

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

Однак, з тих, що особливо заслуговують характеристик, міжособистісних відносин у колективі, як уже було відзначено, найбільш яскравими й тими, що негативно впливають на групову діяльність і мікроклімат у колективі, є конфліктні ситуації, що виникають серед фахівців малих функціональних груп. З метою виявлення таких ситуацій серед фахівців у період виконання за-

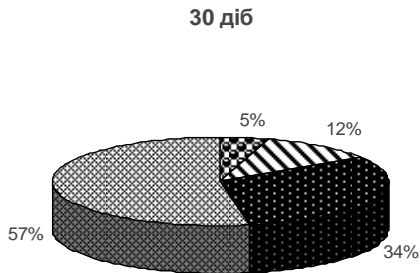
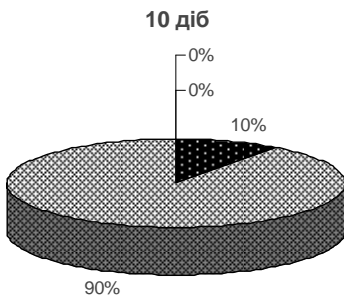
значеної раніше групової діяльності, було задане питання наступного змісту: „Чи були у Вас сварки (конфлікти) з ким-небудь останнім часом?”. Процентний розподіл відповідей на це питання представлено в таблиці 2 і на рисунку 1.

Як видно з таблиці 2 і рисунка 1, на 10-ту 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.

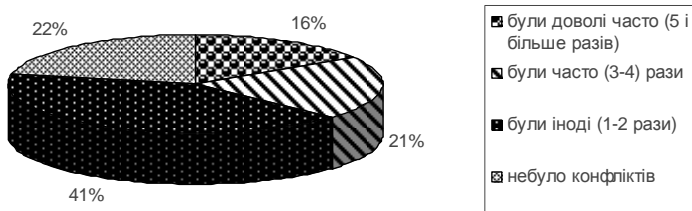
Однак, на 30-ту добу на відсутність конфліктів указала лише половина фахівців (57%), а інша частина відзначила наявність сварок (конфліктів). На 60-ту добу тільки п'ята частина (22%) фахівців відзначила відсутність конфліктів, тоді як 16% – відзначили, що конфлікти (сварки) були досить часто, 21% – були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

Таблиця 2.  
Виникнення сварок (конфліктів) серед фахівців МФГ

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



60 діб



**Рис. 1 - Частота виникнення конфліктів на 10-ту, 30-ту, 60-ту, добу напруженої професійної діяльності фахівцями МФГ**

Отже, виконання групової діяльності в умовах ізоляції й посиленого вимушеного спілкування фахівців МФГ протягом 60 діб супроводжувалося збільшенням конфліктів і сварок.

З метою аналізу причин виникнення конфліктів серед фахівців в анкеті було сформульоване питання „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.

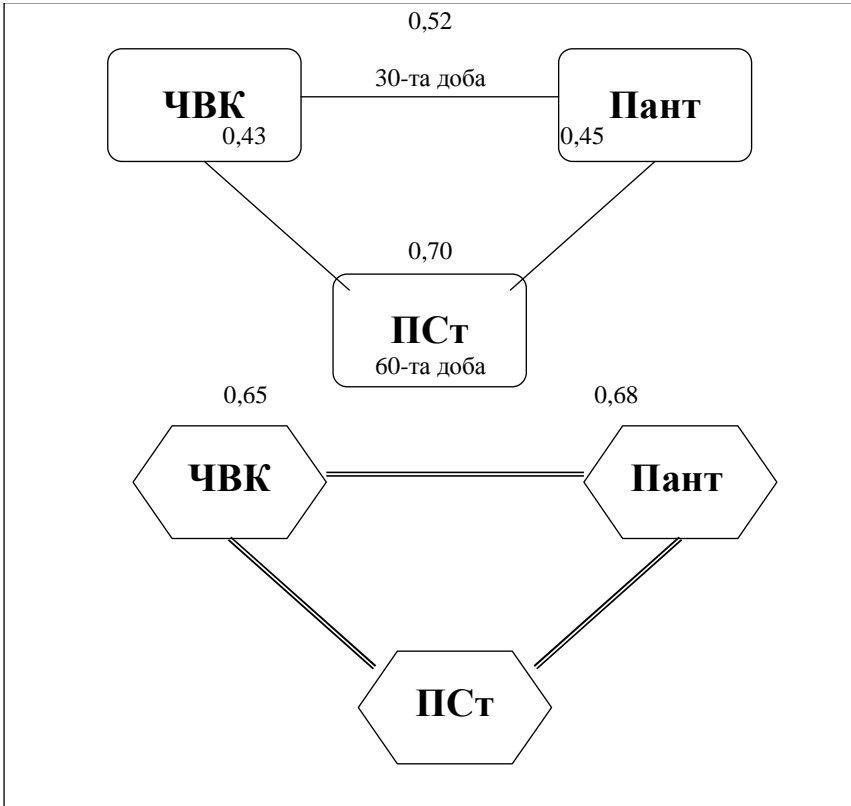
Результати опитування показали, що найбільше число респондентів (56%) як причину конфліктів указали “дратівливість і запальність тієї особи, з ким посварилися”. На другому місці виявилися причини побутового характеру (24%), третє зайняли „інші” причини (12%) і, нарешті, конфлікти, пов'язані зі службовою діяльністю, спостерігалися у 8% випадків.

Такий розподіл відповідей дає підстави вважати, що конфліктні ситуації серед фахівців МФГ були пов'язані в основному з особистісними особливостями, що характеризують, головним

чином. емоційну сферу особистості. Інакше кажучи, особистісні особливості, що характеризують емоційну реактивність (урівноваженість, дратівливість), легко „проявляються” саме в умовах ізольованої групової діяльності з вираженим ступенем змушеної взаємодії, в осіб з певними особистісними особливостями, ознаками астенії, тривожності, емоційної неврівноваженості. Ці особливості особистості є проявом психологічної несумісності фахівців МФГ.

Разом з тим наші дослідження показали тісний взаємозв'язок зазначених вище негативних змін із психосоматичним статусом, нервово-психічним виснаженням і астеною фахівців на тлі напруженої й інтенсивної професійної діяльності. Це свідчило про зниження психологічних резервів організму. Так, показники психосоматичного стану (за даними тесту „Шкала Астенії”, „Прогноз-2”) і конфліктності (відсоток відповідей про наявність конфліктів і сварок), статистично вірогідно корелювали один з одним і мали однакову спрямованість змін.

Проведений аналіз кореляцій на 30-ту і 60-ту 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), проявами антипатії (Пант) і психосоматичного статусу (ПСт) (за тестом „Шкала Астенії”).



**Рис. 2 - Кореляційні зв'язки психологічних показників на 30-ту й 60-ту добу групової діяльності:**

**ЧВК** - частота виникнення конфліктів; **Пант**- прояв антипатії; **ПСт**- психосоматичний статус

Так, показники ЧВК і Пант корелювали із ПСт ( $n=38$ ) на 30-ту добу групової діяльності на рівні  $P < 0,05$  ( $r=0,43$ ;  $r=0,45$ ), тоді як на 60-ту добу - рівень вірогідності зв'язку виріс на порядок і досяг рівня  $P < 0,01$  ( $r=0,65$ ;  $r=0,68$ ). Ці дані свідчать про їхній тісний зв'язок, що підсилюється, а точніше активно проявляється за несприятливих умов. Повною мірою це відноситься й до показників соціометрії, що характеризує психологічну сумісність і згуртованість особового складу.



Динаміка зміни соціометричних індексів на 10-ту, 30-ту і 60-ту добу групової напруженої діяльності була наступною. Індeksi соціометричної взаємності й згуртованості групи знижувалися, тоді як індекс конфліктності у групі зростав. При порівнянні цих показників на 10-ту і 60-ту 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 й указує на можливість використання характеристик нервово-психічного статусу (астенії) і психоемоційного стану („психічне стомлення”, „психічна напруга”, „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 для цього є й думка [6] про те, що в результаті оцінки показників психологічної сумісності через розголошення отриманих даних „сховані”, компенсовані (службою, колективом, командуванням) негативні міжособистісні відносини можуть загостритися й негативно вплинути на успішність діяльності й психологічний мікроклімат у колективі. Однак зазначені тести розкривають, швидше за все, біологічну (а точніше - психосоматичну) сутність негативних психологічних явищ. Не менш важливим є й вивчення соціально-психологічних характеристик - мотиваційних, регуляторних, вольових, комунікативних. Цінну інформацію в цьому плані дають психологічні тести „Квадрат”, тести оцінки мотиваційних, регуляторних і комунікативних особливостей - КОС, РСК, експертні оцінки й метод опитування.

Це підтверджують наведені в таблиці 3 результати порівняння індивідуально-психологічних характеристик фахівців МФГ за методиками ДМО, „Квадрат” і соціометрія.

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

Таблиця 3.

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

ДМО КОС "Квадрат"						Соціометрія		
Переважаючий стиль міжособистісного спілкування	КОС	Суб'єктивна оцінка стосунків у групі від (-2) до (+2) (середній бал)				Соціом. статус	Неформальний статус у групі	Положення у формальній структурі
		0,9	0,7	-0,4	-1,2			
Владний-лідеруючий	К-7 0-5	0,9	0,7	-0,4	-1,2	0,086	Лідер неформ.	
Владний-лідеруючий	К-6 0-5	0,8	0,5	-0,2	-2	0,098	Лідер неформ.	
Владний-лідеруючий	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 підрозділу
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 МФГ
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 МФГ
Той, що співпрацює	К-6 0-5	0,8	0,4	-0,4	-0,2	0,047	Середня кількість зв'язків	

У цьому контексті методика „Квадрат” дозволяє доповнити, розкрити психологічну структуру міжособистісних відносин фахівців МФГ на індивідуальному й груповому рівнях і визначити напрями психолого-педагогічного впливу на конкретного члена

групи й у цілому на соціально-психологічний клімат у групі. Місце методики „Квадрат” у загальній системі аналізу соціально-психо-логічних 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 даного колективу, методика „Квадрат” дає можливість значно поглибити аналіз соціально-психологічних характеристик індивіда, дозволяючи в кожній його індивідуальній характеристиці відбити вплив сукупності соціально-психологічних зв'язків у групі.

Досвід діагностики міжособистісних відносин при вивченні різних груп рятувальників показав, що структура груп не стереотипна і що значний відбиток на характер міжособистісних відносин групи накладають індивідуально-особистісні особливості окремих її членів. У той же час будь-яка група несе в собі відбиток того виду діяльності, що формує певну спільність установок всіх її членів.

**Висновки.** Установлено, що протягом 60-добової напруженої групової діяльності в умовах соціальної ізоляції і змушеного спілкування у фахівців МФГ відзначається негативна динаміка міжособистісних відносин, збільшується число антипатій, конфліктів і сварок, що негативно впливає на психологічну сумісність, згуртованість та ефективність групової діяльності. Це проявляється не тільки у динаміці зміни показників соціометрії й помилкових дій, але й у характеристиках нервово-психічного статусу і психологічного стану (астенії, нервово-психічній нестійкості, рівні суб'єктивного контролю, комунікативних здатностей й ін.), які можуть бути визначені за допомогою стандартизованих психологічних тестів. Це дає можливість рекомендувати їхнє застосування в якості ад'ювантних (тих, що доповнюють соціометрію) засобів контролю психологічної сумісності й згуртованості фахівців МФГ.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект - пресс, 1996.-358с.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование. - М.: Педагогика, 1982.-Т.1.2.-318с.
3. Коломенский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск: БГУ , 1996. - 212 с.
4. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: ЛГУ, 1986. – С. 37-79.
5. Третьяков Н.В. Социально-психологическая структура личности операторов с различным социометрическим статусом // Проблемы оптимизации подготовки и деятельности военных специалистов. - Минск: МО, 1986.-С. 127- 135.
6. Шевадрин Н.И. Выявление уровня развития группы на основе её ценностно-ориентационного единства: Автореф. дисс. канд. психол. наук. -М, 1990.-28с.
7. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. - М.: МГУ, 1993. – С.124-136.