

УДК 159.943

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

СУЧАСНІ МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ Й ПРОГНОЗУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ТА ЗГУРТОВАНOSTІ

У статті наведено аналіз сучасних методичних підходів до оцінки й прогнозування психологічної сумісності та згуртованості.

Ключові слова: групова діяльність, мала група, соціометрія, соціометричний статус, соціоматриця.

Постановка проблеми. Проблема надійності групової діяльності фахівців екстремального профілю (працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, працівників МВС тощо) є провідною в рамках основних проблем психології діяльності в особливих умовах, екстремальної психології.

Одним з ефективних шляхів підвищення якості групової діяльності фахівців екстремального профілю є комплектування їхніх підрозділів з урахуванням психологічної сумісності. Для цього повинні розроблятися критерії й методичний апарат оцінки й прогнозу психологічної сумісності. Основу такого прогнозу можуть скласти валідні й практичні психологічні засоби, що дозволяють оцінювати симптомокомплекси професійно важливих психологічних якостей фахівців.

Встановлення таких симптомокомплексів особистісних властивостей дозволить надійно прогнозувати психологічну сумісність і згуртованість фахівців екстремального профілю, дати достовірний прогноз ефективності групової діяльності підрозділу; виробити диференційовані підходи й рекомендації з комплектування підрозділів і формування оптимального психологічного клімату в колективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз закордонної і вітчизняної літератури з проблеми, що розглядається, показав, що як основні інтегративні методи оцінки сумісності та згуртованості розглядаються наступні: гомеостатичний, кібернометричний, соціометричний, методи дослідження конформності членів групи, методи визначення конфліктостійкості учасників спільної діяльності, методи дос-

лідження особистості та різних її соціально-психологічних особливостей [1,2,3]. У результаті аналізу цієї літератури розкрито зміст термінів “групова діяльність”, “мала група”, обґрунтоване робоче визначення психологічної сумісності.

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення теоретичного базису, концептуальних основ і принципів вивчення й прогнозування психологічної сумісності й згуртованості фахівців малих функціональних груп.

Виклад основного матеріалу. Сутність визначення методів конфліктостійкості учасників спільної діяльності й методів дослідження особистості та різних її соціально-психологічних особливостей спрямована на вивчення психофізіологічної сумісності й передбачає більш-менш складне моделювання діяльності на основі або окремих характеристик поведінки людини (конформності), або визначення ступеня схожості за типами вирішення професійних конфліктних ситуацій.

Найпоширенішим як у нашій країні, так і за її межами, при визначенні сумісності є метод соціометрії [5].

Неформальна структура групи й характер міжособистісних відносин за допомогою цього методу оцінюються на підставі групових і персональних індексів [6]. У цілому існує більше 30 таких індексів.

Однак перевага найчастіше віддається наступним індексам.

Індекс соціометричного статусу (відношення числа отриманих даним індивідом виборів до числа максимально можливих).

Соціометричний статус може бути як позитивним, так і негативним залежно від використання при його розрахунку або тільки позитивних, або тільки негативних виборів.

Позитивний статус характеризує рівень емоційної переваги прийнятності даної людини в порівнянні з іншими членами групи. Негативний статус свідчить про ступінь неприйнятності члена групи, що отримав негативні вибори (відкидання).

Таким чином, соціометричний статус є одним з важливих показників, що визначають положення особистості в системі міжособистісних відносин і характеризують набутий досвід спілкування й взаємодії даного члена групи.

Іншим показником, що оцінює положення людини у групі й безпосередньо відображає її характерологічні якості, є взаємність виборів. Б.Л. Покровський [7] розглядає взаємність як суб'єктивно більш значущу для людини, ніж статус, і у зв'язку із цим відзначає неоднознач-

ність зв'язку між ними. Так, люди з низьким соціометричним статусом мають взаємність у половині випадків, а в 11% випадків члени групи з високим статусом позбавлені взаємності, без якої, за думкою М.М. Обозова [8], не можлива реалізація потреби у спілкуванні.

Для обчислення цього фактора використовується індекс соціального взаємозв'язку. За аналогією із попереднім індексом він може бути позитивним, коли у розрахунок приймаються взаємні позитивні вибори, і негативним, коли враховується число взаємних відкидань.

Особи з низьким позитивним і високим негативним соціометричним статусом, що мають високий негативний індекс взаємозв'язку, розглядаються як несумісні і є основним джерелом міжособистісних конфліктів. Але цієї оцінки, як справедливо вважає А.Л. Свенціцький [9], недостатньо. Необхідно визначити суб'єктивну характеристику сумісності, тобто задоволеність членів групи спілкуванням, що передбачає не тільки високе положення індивіда у групі, але й співвіднесення цього положення з рівнем потреби його у спілкуванні.

Як рівень потреби у спілкуванні багато авторів розглядають індекс рівня домагань, що визначається як відношення суми соціометричних статусів членів бажаного кола спілкування, тобто тих осіб, яких вибрав член групи, до суми статусів найбільш прийнятних особистостей. Відповідність цих індексів побічно свідчить про ступінь задоволеності спілкуванням даної людини.

Оскільки соціометричний статус визначається тією ситуацією взаємодії, що задається певним соціометричним критерієм, то для визначення психологічної сумісності члена групи також необхідно враховувати індекс насиченості. Такий індекс обчислюється як відношення, у якому чисельником є загальна кількість виборів, отриманих даним членом групи в різних ситуаціях, а знаменником – кількість осіб, що його вибрали.

Групові соціально-психологічні індекси, з погляду оцінки внутрішньогрупової сумісності, є другорядними і служать лише для якісного аналізу індивідуальних індексів прийнятних і неприйнятних осіб у різних групах.

Таким чином, при визначенні психологічної сумісності членів колективу є необхідним, напевно, одночасно враховувати показники соціометричного статусу й соціального взаємозв'язку з рівнем їхньої насиченості, а також ступінь домагань у міжособистісних відносинах.

Як методи прогнозування психологічної сумісності правомірно використовувати методи вивчення факторів, що її обумовлюють. Ха-

рактеристики людини як члена групи звичайно вивчаються за допомогою психодіагностичних опитувальників і проєктивних тестів.

Можливість оцінки уявлюваного як позитивної, так і негативної особи, за методикою Фідлера дозволяє використовувати її з метою прогнозування особливостей сприйняття партнерів по спілкуванню до реальної взаємодії з ними. Так, у роботі А.М. Парачева [10] відзначається, що суб'єкти, схильні до біполярності оцінок, більш категоричні у своїх висновках і судженнях про інших людей, тобто є більш критичними до них, ніж особистості з низьким рівнем розходження оцінок позитивних і негативних образів.

В основі ж методики Бейлза лежить зведення усього різноманіття вражень, що складаються у члена групи про іншого, до трьох вимірів (оцінок), що характеризують внесок у діяльнісну інтеграцію групи, внесок в емоційну інтеграцію групи й особистий вплив у групі.

Отримані за цією методикою результати показують, що спортсмени, що роблять великий внесок в ефективність ігрової команди, мають більш високі показники за всіма трьома оцінками, ніж спортсмени, менш ефективні у груповій діяльності, та зазнають труднощів у міжособистісних відносинах.

Правомірність використання для оцінки характерологічних особливостей членів групи особистісних опитувальників 16-ФОО, СМДО, Айзенка відзначається в роботах В.І. Секун [11], В.А. Бодрова [12] та інших. Зіставлення результатів дослідження із цих методик у психологічно сумісних і несумісних осіб може використовуватись для розробки критеріїв прогнозування психологічної сумісності.

Таким чином, методичні підходи до оцінки й прогнозування психологічної сумісності полягають у наступному. Соціометрія як практичний, доступний і науково-обґрунтований метод дозволяє адекватно підійти до вирішення проблеми оцінки психологічної сумісності вже сформованих груп і колективів, тоді як застосування особистісних (характерологічних) тестів забезпечує вирішення завдання прогнозування психологічної сумісності при формуванні первинних колективів або малих функціональних груп.

Формалізація конкретних соціометричних процедур визначає необхідність створення й урахування ряду основних аксіоматичних положень, що й було зроблено нами в рамках даного дослідження стосовно до фахівців екстремального профілю, що працюють у складі малих функціональних груп. Найбільш часто у практиці психодіагностики для оцінки психологічної сумісності застосовують метод соціометрії,

що, на думку багатьох авторів, відноситься до ефективних інструментів соціально-психологічного дослідження структури малих груп і колективів. Крім того, він виступає також і методом вивчення особистості як елемента групи. Цінність соціометрії підвищується при її сполученні з іншими методами дослідження особистості й групи.

Термін “соціометрія” означає вимір міжособистісних взаємин у групі. Основоположник соціометрії, відомий американський психіатр і соціальний психолог Дж. Морено [13] не випадково так назвав цей метод. Сукупність міжособистісних відносин у групі складає, за Дж. Морено [13], ту первинну соціально-психологічну структуру, показники якої багато в чому визначають не тільки цілісні характеристики групи, але й духовний стан людини. Методологічною помилкою Дж. Морено стала абсолютизація цієї структури, додання їй універсальної ролі в мотивації соціальної поведінки.

Соціометрична техніка застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їхньої зміни, поліпшення й удосконалення. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп.

Разом із офіційною або формальною структурою спілкування, що відбиває раціональну, нормативну, обов'язкову сторону людських взаємовідносин, у будь-якій соціальній групі завжди є психологічна структура неофіційного або неформального порядку, що формується як система міжособистісних переваг, симпатій і антипатій. Особливості такої структури багато в чому залежать від ціннісних орієнтацій учасників, їхнього сприйняття й розуміння один одного, взаємооцінок і самооцінок. Як правило, у групі виникає декілька неформальних структур, наприклад структури взаємопідтримки, взаємовпливу, популярності, престижу, лідерства тощо. Неформальна структура залежить від формальної структури групи в тій мірі, в якій індивіди підкоряють свою поведінку цілям і завданням спільної діяльності, правилам рольової взаємодії. Цей вплив можна оцінити за допомогою соціометрії. Соціометричні методи дозволяють визначити групові відносини у вигляді числових величин і графіків і в такий спосіб одержати цінну інформацію про стан групи.

Для соціометричного дослідження важливо, що будь-яка структура неформального характеру, хочемо ми цього або ні, завжди в тому або іншому відношенні проектується на формальну структуру,

тобто на систему ділових, офіційних відносин, і тим самим впливає на згуртованість колективу, на його продуктивність.

Найбільш загальним завданням соціометрії є вивчення неофіційного структурного аспекту соціальної групи й психологічної атмосфери, що в ній панує. Соціометричний тест дозволяє, звичайно, досліджувати ці проблеми досить приблизно й лише з певним ступенем надійності. Однак, доповнений даними спостережень і експерименту, він виступає зручним засобом для швидкого й технічно досить простого проникнення у внутрішню будову групи. Одноактна соціометрія дає лише “зріз”, приблизну “фотографію” групової структури, а багатоактна – характер її зміни.

Соціометричні дослідження, проведені у службових колективах, професійних групах, бригадах на промислових підприємствах, можуть дати цінний матеріал для теоретичної й практичної розробки необхідних заходів з розвитку виробничих колективів.

При проведенні соціометрії є важливим вибір критеріїв. Традиційно оцінюється професійне формальне спілкування, неформальне спілкування й взаємодопомога.

Коли питання або критерії соціометрії обрані, вони заносяться на спеціальну картку або пропонуються в усному виді за типом інтерв'ю. Кожний член групи зобов'язаний відповідати на них, вибираючи тих або інших членів групи залежно від більшої або меншої схильності, переваги їх у порівнянні з іншими, симпатій або, навпаки, антипатій, довіри або недовіри й т.д.

При цьому соціометрична процедура може проводитися в декількох формах (непараметрична процедура, параметрична процедура, проєктивна соціометрія й т.п.).

Перший варіант – непараметрична процедура. Ця процедура дозволяє відповісти на питання соціометричної картки без обмеження числа виборів випробуваного. Якщо у групі налічується, скажімо, 12 чоловік, то в зазначеному випадку кожний з опитуваних може вибрати 11 чоловік (крім самого себе). Таким чином, теоретично можливе число зроблених кожним членом групи виборів у напрямку до інших членів групи в зазначеному прикладі буде дорівнювати $(N-1)$, де N – число членів групи. Точно так само і теоретично можливе число отриманих суб'єктом виборів у групі буде дорівнювати $(N-1)$. Слід зазначити, що зазначена величина $(N-1)$ отриманих виборів є основною кількісною константою соціометричних вимірів. При непараметричній процедурі ця теоретична константа є однаковою як для індивіду-

ума, що робить вибори, так і для будь-якого індивідуума, що отримує вибори. Перевагою даного варіанта процедури є те, що вона дозволяє повною мірою виявити так звану емоційну експансивність кожного члена групи, а разом із цим зробити зріз різноманіття міжособистісних зв'язків у груповій структурі. Однак при збільшенні розмірів групи до 12-16 чоловік цих зв'язків стає так багато, що проаналізувати їх стає досить важко.

Іншим недоліком непараметричної процедури є більша ймовірність одержання випадкового вибору. Деякі випробувані, наприклад, керуючись особистим мотивом, нерідко пишуть в опитувальниках: “вибираю всіх”. Ясно, що така відповідь може свідчити тільки про два моменти – або у випробуваного дійсно склалася така узагальнена аморфна й недиференційована система відносин з оточуючими (що є малоімовірним), або випробуваний свідомо дає помилкову відповідь, прикриваючись формальною лояльністю до оточуючих й до експериментатора (що найбільш імовірно).

У службовому колективі, поряд з офіційною (формальною) структурою у взаєминах мають місце й неофіційні (неформальні) стосунки, базуються на емоційних проявах у вигляді переваг, симпатій і антипатій. У формуванні неофіційних взаємин головна роль належить психологічній сумісності членів колективу, й їх обчислення уможливорює виявлення осіб з різним неформальним статусом, наприклад, лідерів, прийнятних, відкинутих та інш.

За кожним з обумовлених критеріїв за підсумками проведеної соціометрії складається окрема матриця (соціоматриця).

Соціоматриця – це матриця зв'язків, за допомогою якої аналізуються внутрішньокolleктивні відносини. Її аналіз за кожним критерієм дає досить наочну картину психологічного клімату у групі. Можна побудувати сумарні соціоматриці, що дають картину виборів за декількома критеріями, а також соціоматриці за даними міжгрупових виборів.

Соціограма – схематичне зображення реакції обстежуваних один на одного при відповідях при соціометричному опитуванні. Соціограма дозволяє зробити порівняльний аналіз структури взаємин у групі у просторі на деякій площині за допомогою спеціальних знаків.

За думкою В.І. Поніотто, соціографічна техніка є істотним доповненням до табличного підходу в аналізі соціометричного матеріа-

лу, тому що вона дає можливість більш глибокого якісного опису й наочного представлення групових явищ.

Як відомо, соціометричні індекси підрозділяються на персональні й групові.

Персональні соціометричні індекси дають характеристики індивідуальних соціально-психологічних властивостей особистості й ролі члена групи.

Групові соціометричні індекси дають числові характеристики цілісної соціометричної конфігурації виборів у групі й описують властивості групових структур спілкування.

До персональних індексів відносяться:

- індекс соціометричного статусу. Соціометричний статус – це властивість особистості як елемента соціометричної структури займати певну просторову позицію в ній, тобто певним чином співвідноситися з іншими елементами;

- індекс концентрації взаємодії;

- індекс позитивного статусу індивіда;

- індекс негативного статусу індивіда;

- індекс емоційної експансивності, що характеризує потребу особистості у спілкуванні;

- індекс взаємності виборів.

До групових індексів відносяться:

- індекс емоційної експансивності групи, що характеризує структуру групи для порівняння її з іншими групами;

- індекс взаємності членів групи;

- індекс конфліктності, напруженості членів групи;

- індекс згуртованості групи;

- індекс референтності групи.

Тут слід також зазначити, що у психологічній практиці широко використовується одержала соціометрична техніка для вивчення як особистісних, так і групових властивостей. Ця процедура одержала назву соціометричного тесту, тому що вона фіксує певні властивості групи як цілісного утворення.

Соціометричний тест призначений для діагностики емоційних зв'язків, тобто взаємних симпатій і антипатій між членами групи. Призначення соціометричної процедури може бути потрійним: вимір ступеня згуртованості – роз'єднаності у групі; виявлення “соціометричних позицій”, тобто співвідносного авторитету членів групи за

ознаками симпатії – антипатії, де на крайніх полюсах виявляється “лідер” групи й “відкинутий”; виявлення внутрішньогрупових підсистем – згуртованих утворень, на чолі яких можуть бути свої неформальні лідери.

Соціометрія дозволяє визначити індекс соціального статусу, індекс позитивної експансивності, індекси концентрації взаємодії, позитивного соціального взаємозв'язку, негативного соціального взаємозв'язку й т.п. Однак, будучи простим у використанні, соціометричний тест не розкриває глибинних взаємин у групі, фіксуючи лише поверхневі, які легко вербалізуються. У зв'язку із цим з'явилася необхідність у більш глибокому проникненні в систему відносин того або іншого члена групи.

Колірний тест відносин А.М. Еткінда, спрямований на вивчення проєкції міжособистісних відносин на сприйняття 8-колірного ряду кольорів М. Люшера, крім визначення відносин членів групи за характеристикою значення кольорів і визначення ступеня невротизації за відповідністю вербальних характеристик на інших членів колективу й невербальних, отриманих за допомогою 8-колірного ряду, дозволяє проводити соціометрію на рівні неусвідомлюваного компонента міжособистісного сприйняття. При цьому визначення неусвідомлюваного статусу можна проводити або використовуючи метод рангової кореляції позиції кольорів, або модифікувати для цієї мети ручний метод А.І. Юр'єва.

Модифікація ручного методу А.І. Юр'єва полягає в обчисленні суми сумарних відхилень не від аутотренінгової норми, а від індивідуального вибору 8-колірного ряду М. Люшера.

Зіставлення критеріїв соціального статусу членів групи із сумою сумарного відхилення від індивідуального вибору колірної тесту відносин дозволяє провести ранжирування критеріїв соціального статусу для виявлення їх індивідуальної й групової значущості. Ступінь кореляції між критеріями соціальних індексів і сумою сумарних відхилень колірної тесту відносин дозволяє говорити про ступінь “здоров'я” групи, характеризуючи єдність групи за рівнем відповідності між усвідомлюваними й неусвідомлюваними компонентами міжособистісного сприйняття.

Для прогнозу психологічної сумісності осіб, що не знають одна одної, не можуть використовуватись традиційні соціометричні тести й процедури, застосовувані для оцінки вже сформованих колективів,

члени яких мають достатній досвід професійного й міжособистісного спілкування.

У цьому випадку прогноз психологічної сумісності фахівців МФГ може проводитись за допомогою психометричних тестів, що дозволяють оцінити характерологічні особливості фахівців. Для цього повинні використовуватися багатомірні критерії прогнозу психологічної сумісності за особистісними властивостями, що характеризує соціально-психологічну адаптивність і соціально-психологічний статус. Для такого прогнозу, на думку В.Ю. Рибнікова, повинні використовуватися такі валідні психометричні тести як СМДО і 16-ФОО.

Висновки. У результаті аналізу літератури розкрито зміст термінів “групова діяльність”, “мала група”, обґрунтоване робоче визначення психологічної сумісності. Показано, що основною формою прояву психологічної сумісності є міжособистісні відносини, за допомогою їх вивчення є можливим, з одного боку, оцінювати рівень сумісності й згуртованості групи в цілому, а з іншого, – виявляти прийнятність її членів. Розглянуто фактори, що обумовлюють сумісність і згуртованість, серед яких основним є ціннісно-орієнтаційна єдність, адекватність взаємодії й комплекс особистісних (характерологічних) властивостей членів групи; також показано необхідність створення й урахування ряду основних аксіоматичних положень при оцінці й прогнозі психологічної сумісності членів МФГ. Крім того, проаналізовані сучасні методичні підходи до оцінки й прогнозування психологічної сумісності й згуртованості фахівців малих функціональних груп.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании. - М: Наука, 1982.-196 с.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование. - М.: Педагогика, 1982.-Т.1.2.-318 с.
3. Антопольская Т.А. Социально-психологические факторы детерминации генезиса малой группы: Дис. ... канд. психол. наук. - Курск, 1995.
4. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе: Социально - психологический практикум. - Л.: Лениздат, 1989. - 221 с.
5. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности. Социаль-

но-психологический анализ. - Киев, 1979.

6. Корякин В.М. Самоубийство военнослужащего как юридический факт: правовые последствия // Право в Вооруженных Силах. 2002. № 2. - С. 12.

7. Покровский Б.Л. Летчику о психологии. - М.: Воениздат, 1984.-84 с.

8. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. - Киев: Лыбидь, 1990.- 191с.

9. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: ЛГУ, 1986.

10. Парачев А.М. Групповая деятельность // Руководство по инженерной психологии. - Л., 1977.

11. Секун В.Н. Индивидуально-психологические особенности и взаимоотношения студентов.- Минск, 1976.

12. Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. Использование методов исследования личности для отбора и экспертизы пилотов.//Проблемы инженерной психологии. Ярославль, 1979.

13. Морено Дж. Социометрия. М., 1958. - 244 с.

14. Ekthorn A., Normington S., Stavrov A. Automated psychological testing: some principles and practice II J. of Man. - Machine stud. - 1982. - 17. -p.247-263.

15. Thorndike R.L. Personell selection.- New York, Willey, 1998.- 103 p.