

УДК 159.9

Кучма А.В., магістр соціально-психологічного факультету НУЦЗУ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВІДНОСИН В КОЛЕКТИВИ ПРАЦІВНИКІВ МНС УКРАЇНИ

У статті проводиться дослідження міжособистісних стосунків у трудовому колективі.

Ключові слова: міжособистісні стосунки, соціальна група, особистість, трудовий колектив.

В статті проводиться исследование межличностных отношений в трудовом коллективе.

Ключевые слова: Межличностные отношения, социальная группа, личность, трудовой коллектив.

Постановка проблеми. Гуманізація як глобальне суспільне явище, властиве кінцю ХХ – початку ХХІ століття, вплинула і на трудові стосунки, зокрема, їх соціально-психологічну сторону. Людина в організації перестала розглядатися лише з точки зору трудового ресурсу. Сучасна політика у сфері праці розглядає співробітника як особу з її різностороннім, у тому числі психологічним, потенціалом. Факт змін в організації, а також міра їх ефективності залежить від ряду соціально-психологічних явищ, характерних для організації в цілому і її співробітників зокрема, а значить ці явища можуть розглядатися як чинники організаційних змін. До одного з найважливіших чинників відносять міжособистісні стосунки співробітників в організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дана проблема вивчається як вітчизняними, так і зарубіжними авторами. Зокрема, серед вітчизняних авторів, які розробляли проблему міжособових стосунків, можна назвати Б.Д. Паригіна, М.М. Обозова, Р.Л. Кричевського, Е.М. Дубовську та інших. Серед зарубіжних авторів цікаві роботи Я.Л. Морено, Л. Фестінгера, Ф. Фідлера тощо.

На користь актуальності проблеми міжособистісних стосунків в трудовому колективі говорить те, що дане проблемне поле залишається на сьогоднішній момент мало вивченим сучасними авторами. Практична актуальність питання полягає в тому, що проблеми в міжособистісних стосунках в трудовому колективі знижують показники результатів праці.

Об'єкт дослідження – міжособистісні стосунки у трудовому колективі.

Предмет дослідження – міжособистісні стосунки працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

Мета дослідження – вивчити міжособистісні стосунки в колективах пожежних частин.

Виклад основного матеріалу. Міжособистісні відносини – це суб'єктивно пережиті взаємозв'язки між людьми, що об'єктивно проявляються в характері і способах взаємних впливів між людьми в процесі спільної діяльності та спілкування; система установок, орієнтації, очікувань, стереотипів та ін. диспозицій, через які люди сприймають і оцінюють один одного. Психологи виділяють різноманітні форми міжособистісної взаємодії, які характеризуються специфічними позиціями.

У міжособистісних відносинах проявляється ряд феноменів, що є наслідком процесу групової інтеграції, тобто процесу наростання змістовної зв'язності і орієнтованості спільності людей.

Людина як особистість формується в групі, вона є безпосереднім і опосередкованим виразником внутрішньогрупових відносин.

Одна з різновидів соціальних груп вивчалася в бакалаврській роботі – мала група. Це завжди безпосередньо контактуючі індивіди, об'єднані спільними цілями і завданнями. Відмінною рисою малої групи є відносна простота її внутрішньої будови. У малій групі є, як правило, авторитетний лідер (якщо група неофіційна) або авторитетний керівник (якщо група офіційна), навколо якого об'єднуються інші члени групи. Мала група розглядається як особливого роду психологічний феномен, як проміжна ланка в системі «особистість – суспільство».

Колектив є одним з видів малої групи. У колективі збираються люди, кожен з яких є індивідуальністю, має властивий йому темперамент і характер, певний склад розуму і інтелекту, світ своїх цінностей та інтересів. І ось ці індивідуальності знайомляться одна з одною, вступають в спілкування, і поступово в групі складаються міжособистісні відносини, які будуються на сприйнятті і розумінні людьми один одного. Вступаючи в спілкування, люди впливають один на одного, що має глибинні психологічні механізми. Міжособистісні відносини в групі дуже важливі для взаємодії керівника і підлеглих, а також членів групи одного статусу. Вони включають в себе як сприйняття, так і розуміння людьми один одного. Розуміння може бути різної глибини проникнення в сутність особистості, індивідуальності іншого. Соціальна психологія розглядає колектив як особливу якість групи, пов'язану із загальною діяльністю. Саме вивчення особливостей міжособистісних відносин у колективі є основним критерієм для досліджень в емпіричній частині бакалаврської роботи.

Методи дослідження.

1. Теоретичний: вивчення і аналіз наукової літератури у сфері соціальної і організаційної психології, соціології, психології менеджменту і управління персоналом з досліджуваної проблеми.

2. Емпіричні: соціометрія; тестування.

3. Статистичний: кількісний і якісний аналіз підсумкових даних емпіричного дослідження.

Були використані наступні методики дослідження:

1. Соціометрія Дж. Морено.

2. Методика Ф. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в колективі».

3. Методика Т. Лірі «Діагностика міжособистісних стосунків».

База дослідження. Дослідження проводилось на базі 2-х пожежних частин Ленінського району М. Харкова в 2011 році. В ньому брали участь 40 осіб. Вибірка була поділена на групи: група 1 ПДПЧ 3 – 20 осіб, ПДПЧ 6 – 20 осіб.

В інтерпретації до методики Соціометрія Дж. Морено, за результатами виборів випробовуваних, відображених у соціометричних картках, була складена соціоматриця міжособистісних відносин у колективі (Таблиця 1, Додатка1). У ній відображені наступні параметри: вибір випробовуваних на користь будь-яких співробітників, взаємний вибір, кількість виборів, зроблених кожним випробовуваним, кількість виборів, зроблених на користь кожного випробованого [2].

На основі підсумовування числа отриманих виборів і взаємовиборів ми визначили соціометричний статус членів колективу(лідери, популярні , менш популярні, відкинуті) Кожному соціометричного статусу відповідає відповідна кількість балів(число виборів):.

Відповідно до кількості отриманих балів кожному випробуваному був присвоєний відповідний соціометричний статус. Сумарні результати відображені у наступній таблиці.

Таблиця 1

Соціометрична структура досліджуваних груп

Соціометричний статус	ПДПЧ-3	ПДПЧ-6
	% від загальної к-сті	% від загальної к-сті
Лідери	10	10
Популярні	10	15
Менш популярні	65	45
Відкинуті	15	30
Всього	100	100

З даної таблиці ми бачимо, що найменший відсоток належить «лідерам»(10%) в обох частинах і «популярним » (10%) ПДПЧ-3 та ПДПЧ-6 (15%) - це начальники караулів. До «менш популярних » відносяться самі бійці; їх найбільший відсоток як в частині ПДПЧ-3 (65%), так і в частині ПДПЧ-6 (45%). І, відповідно, до «відкинутих» – решта працівників. Однак досить високий відсоток в частині ПДПЧ-6 припадає на «відкинутих» (30%), на відміну від частини ПДПЧ-3, де «відкинутих»(15%). Природно, що стосунки між представниками різних статусів абсолютно різні.

Наступним етапом нашого дослідження була психологічна атмосфера в колективі; вона оцінювалась нами за допомогою шкали-опитувальника, запропонованої Ф.Фідлером [6].

Процедура проведення методики така: піддослідним дають опитувальний бланк (див. додаток 4) і дається така інструкція: «Нижче наведені протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу в будь-якій групі. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі Ви помістите знак "X", тим більше виражена ця ознака у Вашому колективі ».

Обробка отриманих результатів здійснювалася за наступним алгоритмом: спочатку ми визначили, як оцінює психологічну атмосферу в своєму колективі кожен учасник експерименту, тобто індивідуально. Оцінка ця проводилася при порівнянні результатів піддослідних з ключем, за яким випробувані, які набрали:

Всі піддослідні були віднесені до двох рівнів оцінки соціально-психологічного клімату.

Отримане відсоткове співвідношення добре видно на рисунку 1.

Аналіз результатів. Перша група досліджуваних ПДПЧ-3 першого рівня оцінили психологічний клімат у колективі як сприятливий (загальний показник знаходиться в діапазоні від 10 до 35 балів). Таких досліджуваних в колективі 13 чоловік (65%). Інші віднесені до другого рівня, як несприятливий (загальний показник у діапазоні від 36 до 80 балів). Таких людей 7 (35%). Друга група досліджуваних ПДПЧ-6 першого рівня оцінили психологічний

клімат у колективі як сприятливий – 15 чоловік (75%). Інші віднесені до другого рівня, як несприятливий, таких досліджуваних в колективі 5 чоловік (25 %). Отже, за цими даними можна зробити висновок, що в обох частинах переважає сприятлива психологічна атмосфера в колективі.

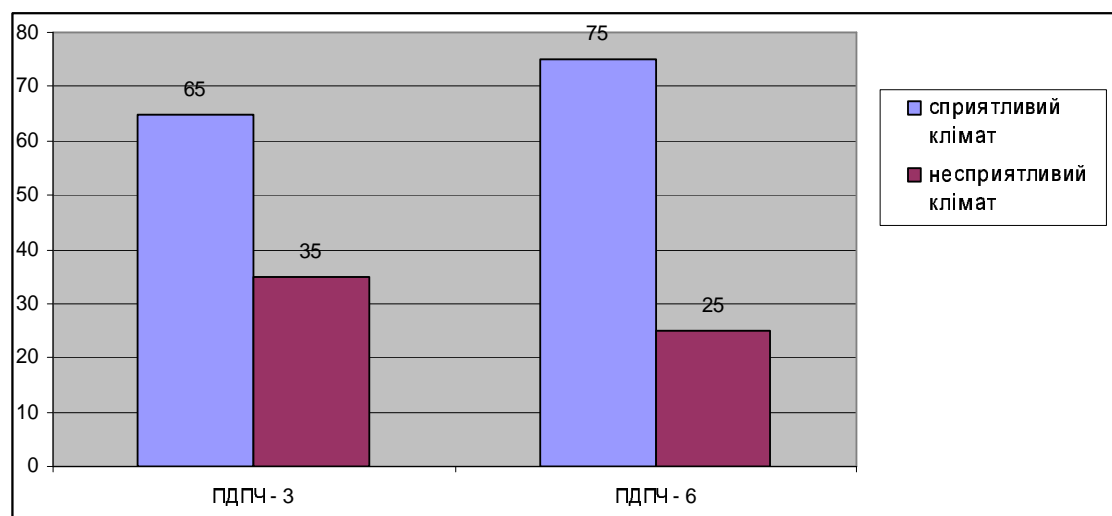


Рис.1. Оцінка психологічної атмосфери в колективі.

Наступним етапом було дослідження переважаючого типу міжособистісних стосунків. Для визначення міжособистісних стосунків ми використували методику діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі. В результаті проведеної даної методики з працівниками пожежно-рятувального підрозділу ПДПЧ-3 та ПДПЧ-6, ми отримали результати, які представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2

Типи міжособистісних відносин співробітників пожежно-рятувального підрозділу ПДПЧ-3 та ПДПЧ-6

Типи відносин	ПДПЧ-3	ПДПЧ-6	Ф	Р
	% від загальної к-сті	% від загальної к-сті		
Авторитарний	5	10	0,61	0
Егоїстичний	15	15	0	0
Агресивний	10	5	0,61	0
Підозрілий	10	10	0	0
Підпорядкований	15	20	0,17	0,417
Залежний	-	-	-	-
Дружелюбний	25	30	0,35	0
Альтруїстичний	20	10	0,89	0

Отримані результати свідчать наступне:

В пожежній частині ПДПЧ-3 лише 5% схильні авторитарно відноситись до оточуючих, в частині ПДПЧ-6 10% – даному типу притаманно диктаторський, владний, деспотичний характер, сильний тип особи, які лідирують у всіх видах груп діяльності. Вони – наставники, повчальники, не уміють приймати поради інших.

У ПДПЧ-3 15% досліджуваних схильні егоїстично відноситись до оточуючих, у ПДПЧ-6 також 15% прагнуть бути над усіма, але одночасно в сто-

роні від усіх, самозакохані, незалежні. Труднощі перекладають на оточуючих, самі ставляться до них дещо відчужено, хвалькуватий.

У ПДПЧ-3 10% досліджуваних, ПДПЧ-6 (5%) схильні агресивно відноситись до оточуючих.

У ПДПЧ-3 10% досліджуваних схильні підозріло відноситись до оточуючих, а в ПДПЧ-6 також 10%, даному типу притаманна образливість, схильність до сумніву у всьому, злопам'ятливі.

У ПДПЧ-3 15% досліджуваних є підпорядкований тип, ПДПЧ-6 20% що характеризується як покірний, схильний підпорядковуватися сильнішому без урахування ситуації.

У ПДПЧ-3 25% досліджуваних схильні дружелюбно відноситись до оточуючих, у ПДПЧ-6 30% досліджуваних люб'язні з усіма, орієнтовані на прийняття і соціальне схвалення, прагнуть задовольнити вимоги всіх, «бути хорошими» для всіх без врахування ситуацій, прагнуть до цілей мікрогруп, мають розвинуті механізми витіснення та пригнічення, емоційно лабільні.

У ПДПЧ-3 20% досліджуваних схильні альтруїстично відноситись до оточуючих, а в ПДПЧ-6 10%, даному типу притаманна гіпервідповідальність, завжди приносять в жертву свої інтереси, прагнуть допомогти і співчувати всім, нав'язливі в своїй допомозі і дуже активні по відношенню до тих, що оточують, приймають відповідальність за інших.

Можна зробити висновок, що у колективах переважають в основному доброзичливі відносини. Отже, в колективах переважає стиль міжособистісних відносин, властивий особам, які прагнуть до тісної співпраці, до доброзичливих відносин з оточуючими. Характеризується він також і готовністю допомагати оточуючим, переважанням почуття відповідальності. Високі середні бали в секторі «домінування-дружелюбність» дозволили судити нам про можливість характеризувати міжособистісні відносини в колективі як досить доброзичливі, теплі, тісні.

Для досягнення мети дослідження, а саме – виявлення наявності або відсутності зв'язку між оцінкою психологічної атмосфери в колективі і переважаючим типом міжособистісних відносин, ми зіставили результати дослідження оцінки психологічної атмосфери та вивчення переважаючого типу міжособистісних відносин. Зіставлення результатів відображено у таблиці 3.

Таблиця 3

Зіставлення оцінки психологічної атмосфери та переважаючого типу міжособистісних відносин (%).

Типи відносин	Сприятливий клімат	Несприятливий клімат	φ	P
Авторитарний	5	10	0,61	0
Егоїстичний	20	10	0,89	0
Агресивний	15	0	2,51	0,01
Підозрілий	15	5	1,08	0
Підпорядкований	20	15	0,41	0
Залежний	-	-	-	-
Дружелюбний	40	15	1,82	0,05
Альтруїстичний	25	5	1,88	0,05

При статистичній обробці даних був використаний ϕ критерій Фишера, за допомогою якого була визначена достовірна розбіжність.

Таблиця 4

Зіставлення соціометричного статусу та психологічної атмосфери (%)

Соціометричний статус	Сприятл. клімат	Несприятл. Клімат	Φ	P
Лідери	20	0	2,93	0,01
Популярні	25	0	3,31	0,01
Менш популярні	90	20	4,96	0,01
Відкинуті	5	40	2,90	0,01

При статистичній обробці даних була визначена достовірна розбіжність.

Таблиця 5

Зіставлення соціометричного статусу та переважаючого типу міжособистісних відносин (%)

Типи відносин	Високий	Середній	Низький	Φ	P
Авторитарний	15	0	0	$\phi_{в-с}=2,51$ $\phi_{в-н}=2,51$ $\phi_{с-н}=0$	0,01 0,01 0
Егоїстичний	10	20	0	$\phi_{в-с}=0,89$ $\phi_{в-н}=2,03$ $\phi_{с-н}=2,93$	0 0,05 0,01
Агресивний	10	0	5	$\phi_{в-с}=2,03$ $\phi_{в-н}=0,61$ $\phi_{с-н}=1,42$	0,05 0 0
Підозрілий	0	10	10	$\phi_{в-с}=2,03$ $\phi_{в-н}=2,03$ $\phi_{с-н}=0$	0,05 0,05 0
Підпорядкований	0	35	0	$\phi_{в-с}=4,00$ $\phi_{в-н}=0$ $\phi_{с-н}=4,00$	0,01 0 0,01
Залежний	-	-	-	-	-
Дружелюбний	5	40	10	$\phi_{в-с}=2,90$ $\phi_{в-н}=0,61$ $\phi_{с-н}=2,29$	0,01 0 0,05
Альтруїстичний	5	5	20	$\phi_{в-с}=0$ $\phi_{в-н}=1,50$ $\phi_{с-н}=1,50$	0 0 0

При статистичній обробці даних була визначена достовірна розбіжність.

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки. У результаті соціометричного вимірювання були виявлені наступні особливості.

Кількість осіб в кожному соціометричному статусі майже однакова. Найменший відсоток належить «лідерам» і «популярним» - це начальники

караулів. До «менш популярних» відносяться бійці. І, відповідно, до «відкинутих» – решта працівників. Природно, що відносини між представниками різних статусів абсолютно різні.

Далі всі випробувані були віднесені до двох рівнів оцінки соціально-психологічного клімату. Досліджувані з частини ПДПЧ-3 оцінили психологічний клімат у колективі як сприятливий, таких досліджуваних в колективі 13 чоловік (65%). Інша частина ПДПЧ-6 теж оцінила психологічний клімат в колективі як сприятливий – 15 чоловік (75%).

Висновки. У колективі переважають в основному доброзичливі відносини. Отже, в колективі переважає стиль міжособистісних відносин, властивий особам, які прагнуть до тісної співпраці, до доброзичливих відносин з оточуючими. Характеризується він також і готовністю допомагати оточуючим, переважанням почуття відповідальності. Високі середні бали в секторі «дружелюбність» дозволили судити нам про можливість характеризувати міжособистісні відносини в колективі як досить доброзичливі, теплі, тісні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 376 с.
2. Бодалев А. А. Восприятие человека человеком / А. А. Бодалева. – СПб. : Феникс, 2007. – 241 с.
3. Бодалев А. А. О взаимосвязи общения и отношения / А. А. Бодалев // Вопросы психологии. – 2006. - № 1. – С. 122–127.
4. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – М. : ИДА-пресс, 2003. – 199 с.
5. Волков И. П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях / И. П. Волков. – СПб. : ПГУ, 2004. – 204 с.
6. Глуханюк Н. С. Практикум по психодиагностике : учебное пособие / Н. С. Глуханюк. – М. : МПСИ, 2003. – 192 с.
7. Гришина Н. В. Я и другие. Общение в трудовом коллективе / Н.В. Гришина. – СПб. : ПГУ, 2007. – 120 с.
8. Донцов А. И. Психология коллектива / А. И. Донцова. – М. : МГУ, 2000. – 168 с.
9. Еникеев М. И. Социальная психология : учебник для вузов / М.И Еникеев. – М. : ПРИОР, 2000. – 160 с.

УДК 159.923:316.6

Ломакін Г.І., заступник голови Харківської міської спілки ветеранів Афганістану по роботі з інвалідами, учасник бойових дій в Афганістані. Магістрант кафедри практичної психології ХНПУ імені Г. С. Сковороди

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ В КОРЕКЦІЇ ПТСР У ВЕТЕРАНІВ

В роботі представлено дані дослідження проявів ПТСР у ветеранів війни в Афганістані, проаналізовано розрізнення цих проявів у соціально-активних і соціально-