

УДК 159.9

Исследование психологической совместимости в сельском трудовом коллективе

Банайтис Наталья Георгиевна

Кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии,
Институт гуманитарного образования и информационных технологий,
105264, Российская Федерация, Москва, ул. Верхняя Первомайская, 53;
e-mail: banaitis.nata@gmail.com

Аннотация

Цель. Целями работы являются проведение теоретического анализа методов оценки межличностных отношений в коллективах и исследование возможностей и ограничений в практике оценки психологического климата. **Методология.** Методология работы включает в себя применение эмпирических методов. **Результаты.** Были сформулированы следующие рекомендации по усовершенствованию групповой сплоченности: при профотборе и формировании рабочих бригад необходимо учитывать личностные особенности кандидатов; желательно создание нормативной базы (например, можно разработать собственный свод положений по нормативам поведения сотрудников); внедрение стандартов информирования сотрудников является необходимым для понимания сотрудниками планов и действий руководителей, что поможет создать доверительные взаимоотношения и сформировать у работников чувство причастности к компании и важности их деятельности; необходимо проводить коллективные мероприятия, разработать программы совместного отдыха для формирования благоприятного психологического климата и сплоченности в коллективе; следует привлечь специалистов для проведения психологических тренингов с целью командообразования и сплочения коллектива. **Заключение.** Коллективом названа малая группа со сложным образованием, которая требует пристального изучения строения, рассмотрения функциональных задач, общественно значимых и психологических характеристик. Особую важность имеет психологическая совместимость, которая рассматривается как совокупность особенностей межличностных отношений, проявляющихся в процессе реализации совместных взаимодействий и совместной деятельности в коллективе. Индивидуальные показатели психологических характеристик личности обуславливают степень ее межличностной совместимости и, как следствие, влияют на уровень согласованности, которая, в свою очередь, при взаимодействии с аналогичными проявлениями других людей влияет на

формирование психологического климата в коллективе. Создавая в коллективе благоприятный психологический климат, организация становится более конкурентоспособной, возрастает производительность труда, что влияет на развитие как конкретной организации, отрасли, так и экономики в целом.

Для цитирования в научных исследованиях

Банайтис Н.Г. Исследование психологической совместимости в сельском трудовом коллективе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. Том 5. № 5В. С. 201-214.

Ключевые слова

Трудовой коллектив, межличностные отношения, психологическая совместимость, сработанность, групповая сплоченность.

Введение

Аграрный сектор имеет особое значение в экономике нашей страны. Наряду с имеющимися положительными тенденциями в сельском хозяйстве сохраняется ряд системных проблем, влияющих на дальнейшее развитие отрасли. Большинство предприятий АПК России, например, не уделяют должного внимания кадровой политике. Если профессиональное обучение в той или иной мере присутствует, то работа с резервом руководителей как средством профессионального развития персонала, определения потребностей в профессиональном развитии кадров, формирования благоприятного психологического климата в коллективе отсутствует практически полностью.

Профессиональной деятельности человек посвящает значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя комфортно и уверенно вполне понятно. Любой коллектив не сможет реализовать эффективную полноценную совместную профессиональную деятельность, если не установлены контакты между людьми, которые в нее включены. Проблема межличностных взаимоотношений в коллективах является достаточно сложной. Во взаимоотношениях реализуются на равных психологические особенности личности, включающие эмоциональную и волевую сферы, интеллект, и характеристики усвоенных индивидом норм и ценностей социума. В процессе межличностных взаимоотношений и взаимодействия индивид реализует себя. Поэтому очень важно, чтобы данные взаимоотношения и взаимодействие обладали максимально плодотворным характером. Известно, что при позитивном отношении растут эффективность совместной деятельности и удовлетворенность работой и ее результатами.

В последние годы в связи с кризисом в экономике и трансформацией ценностных ориентаций общественного сознания все более актуальной темой становится анализ

психологической совместимости как социально-психологической категории, связанной с оптимизацией межличностных взаимоотношений, удовлетворенностью коммуникацией, успешностью взаимодействия.

Межличностные взаимоотношения и совместимость

Развитие социально-психологической науки подвело исследователей к осознанию необходимости признания того факта, что невозможно адекватно изучить личность, объяснить своеобразие ее сложных жизненных проявлений вне того социального и психологического окружения, в котором она живет и развивается. Психический склад индивида, его личностное содержание формируются на пересечении различных коллективных влияний. Следовательно, невозможно понять человека, исследовать процесс его развития, не обращаясь к анализу тех коллективов, членом которых он является. Отправной точкой при анализе коллектива является определение его в качестве элемента системы социальных взаимоотношений, которые преломляются в особенных, характеризующихся непосредственностью межличностных контактах.

Межличностные отношения представляют собой составную часть внутригрупповых взаимодействий. В их основе лежат различные аффективные состояния контактирующих людей и их психические характеристики. Межличностные отношения являются индивидуально переживаемыми взаимосвязями между двумя и более лицами, проявляющимися в специфике и формах взаимовлияний, которые оказываются лицами друг на друга в ходе взаимной деятельности и общения. Межличностные отношения также представляют собой комплекс установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов, через призму которых осуществляется восприятие и оценка людьми друг друга [Петровский, 2005].

Отличия в специфике межличностных взаимоотношений детерминированы многочисленными факторами, в том числе гендером, возрастными и этническими характеристиками. Поведенческий аспект межличностных взаимоотношений проявляется в определенных действиях. Доброжелательное поведение, направленное на сотрудничество, реализуется в том случае, когда люди испытывают симпатию друг к другу или хотя бы один из участников взаимодействия нравится другому. Важную роль в становлении межличностных взаимоотношений психологи отводят определенным условиям, в которых лица контактируют. В коллективах такими условиями выступают виды взаимодействия, в процессе которой происходит установление межперсональных контактов, с ситуацией, этнической средой, материальными ресурсами и т. п. Е.С. Кузьминым утверждается, что система целей в жизни коллектива играет ведущую роль. Целевая система детерминирует все остальные аспекты коллективных характеристик: количество сотрудников, особенности организационной структуры, компактность и взаимосвязанность членов коллектива [Кузьмин, 1979].

Межличностные отношения выражаются в совместимости людей. Подобно большинству социально-психологических явлений, совместимость не имеет однозначного определения. Она рассматривается преимущественно как диадный феномен, что не исключает обращения и к собственно групповому ее аспекту, и предполагает наличие момента обоюдного удовлетворения членами диады потребностей и поведенческих проявлений друг друга [Кричевский, Дубовская, 2001, 193].

Совместимость является взаимным приятием партнеров по коммуникации и взаимодействию, основанным на наилучшем сочетании, которое может иметь форму сходства или взаимодополнения, ценностном единстве, общих социальных установках, интересах, мотивации, потребностях, характерах, темпераментах и ритмах психофизиологического реагирования, а также иных важных для совместной деятельности индивидуальных и психологических характеристиках. Критериями совместимости являются характеристики высокой непосредственной удовлетворенности партнеров результатами коммуникации и процессом взаимодействия [Петровский, Ярошевский, 1998].

Таким образом, совместимость выражается в оптимальном сочетании свойств личностей в процессе коммуникаций, которые способствуют успешности реализации совместных действий [Давыдов, Ладанов, 2005]. Выделяют основные виды совместимости: физический, психофизиологический, социально-психологический и социально-идеологический.

Физическую совместимость определяет гармоничное сочетание физических особенностей людей, реализующих совместную деятельность, совместимость при этом выражается в силовых качествах, выносливости и т. д. Подобные выражения совместимости имеют ценность при отборе спортсменов в спортивную команду, рабочих в бригаду и т. п.

Социально-психологической совместимостью определяются взаимоотношения лиц с психологическими характеристиками, способствующими успешности в выполнении общественных ролей. В данной ситуации отсутствует требование к сходству характеров, способностей, однако необходимо их гармоничное сочетание.

Социально-идеологическая совместимость предполагает общность идейных взглядов, сходство социальных установок и ценностей. Идеиное родство, стремление к одним и тем же моральным и эстетическим ценностям сближают людей. Совместимость на социально-идеологической основе можно считать совместимостью более высокого уровня по сравнению с совместимостью на иных основах.

Анализ видов совместимости показывает, что вся их совокупность может быть представлена одновременно в конкретном общении, но подобное происходит достаточно редко [Зебреева, 2007]. На практике совместимость достаточно часто происходит в рамках лишь одного-двух видов. В частности, могут реализоваться физический и психофизиологический виды, психофизиологический и социально-психологический виды, социально-идеологический и социально-психологический виды и т. д. На состав компонентов совместимости оказывают влияние типы коллективной деятельности. Сотрудники, обладающие приемлемой совместимостью в трудовой

взаимодейтельности, характеризующейся функциональными критериям, не всегда обладают характеристиками личностной совместимости в нерабочее время, поскольку одной из важнейших черт совместимости является сходство целей и интересов людей.

Исследование психологической совместимости в сельском трудовом коллективе

Совместная деятельность является целостным феноменом, в котором концентрируются и интегрируются основные социально-психологические явления. По мнению А.В. Петровского, «каждый тип деятельности обладает своим диапазоном опосредованности межличностных отношений и их социальной ценности и, тем самым, коллективообразующей силой» [Петровский, 1979, 205-206].

Основными компонентами структуры совместной деятельности являются следующие характеристики:

1. общая цель взаимодействия (цель выступает важнейшим среди компонентов структуры и рассматривается в качестве идеально представленного будущего результата, которого должен добиться коллектив);

2. общие мотивы (то, что побуждает коллектив к реализации взаимодействия в качестве непосредственной побудительной силы);

3. общность действий (реализуют текущие и перспективные задачи взаимодействия).

Эмпирическое исследование, целью которого являлось изучение психологической совместимости в трудовом коллективе, проводилось среди работников строительной бригады сельского района Московской области. В исследовании принимали участие 20 человек в возрасте от 25 до 35 лет.

Нами были поставлены следующие задачи:

1. изучить межличностные отношения в коллективе;

2. изучить работанность и совместимость в коллективе;

3. выявить уровень групповой сплоченности;

4. выявить взаимосвязи между уровнем групповой сплоченности, работанностью и межличностными взаимоотношениями.

Исследование включает четыре этапа. В ходе первого этапа исследовались межличностные отношения в коллективе путем тестирования респондентов по методике «Ориентации в межличностных отношениях» Т. Лири (типы межличностных отношений: I. Авторитарный; II. Эгоистичный; III. Агрессивный; IV. Подозрительный; V. Подчиняемый; VI. Зависимый; VII. Дружелюбный). Методика предназначена для изучения преобладающего типа взаимоотношений в коллективах.

В ходе второго этапа изучались работанность и совместимость в коллективе путем тестирования респондентов по методике определения работанности и совместимости

Н.Н. Обозова. Данная методика включает по шесть утверждений в двух шкалах (сработанность и совместимость) и позволяет выявить их уровень (слабый, удовлетворительный, хороший, отличный).

В ходе третьего этапа изучались особенности групповой сплоченности в коллективе с помощью тестирования респондентов по методике «Индекс групповой сплоченности» Сишора. Методика позволяет выявить уровень сплоченности коллектива (высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий).

В ходе четвертого этапа были выявлены корреляционные связи между уровнем групповой сплоченности, сработанностью и межличностными взаимоотношениями путем математико-статистической обработки результатов по Спирмену. При корреляционном анализе ставится задача установить, существует ли какая-то связь между двумя показателями в одной выборке. Если данная связь является значимой, то она сопровождается увеличением либо возрастанием одного показателя при положительной корреляции или уменьшением другого при отрицательной корреляции. На основании результатов изучения межличностных отношений в коллективе путем тестирования респондентов по методике «Ориентации в межличностных отношениях» Т. Лири типы отношений распределились следующим образом.

По типу отношений «авторитарный» выявилось следующее: 10% являются обладателями диктаторского, властного, деспотического характера. Данный тип личности – сильный, лидирующий во всех видах групповой деятельности. Таким людям свойственно всех наставлять, поучать, они не умеют принимать советы от окружающих. 45% обладают доминантным, энергичным, компетентным характером. Они являются авторитетными лидерами, которые успешны в делах, любят давать советы, требуют уважения к себе. 45% являются самоуверенными, но их нельзя назвать лидерами. Отмечаются черты упорности и настойчивости.

По типу отношений «эгоистичный» выявилось следующее: 45% обладают эгоистическими чертами, ориентированы на себя, склонны к соперничеству. 55% являются обладателями незначительных черт эгоизма в характере.

По типу отношений «агрессивный» выявилось следующее: 10% обладают жесткостью и враждебностью по отношению к другим. Такие качества, как резкость, жесткость, агрессивность, выражены в сильной степени. 40% обладают требовательностью, прямолинейностью, откровенностью, строгостью и резкостью при оценке окружающих. Им свойственны неприимчивость, склонность во всем обвинять других, насмешливость, ироничность, раздражительность. 50% обладают упрямством, упорностью, настойчивостью и энергичностью.

По типу отношений «подозрительный» выявилось следующее: 5% обладают отчужденностью по отношению к враждебному и злобному миру. Их характерные черты – подозрительность, обидчивость, склонность к сомнению во всем, злопамятность, жалобы, недовольство всем. 50% обладают критичностью, необщительностью. Для данных сотрудников характерны трудности при коммуникации, связанные с неуверенностью в себе,

подозрительностью и боязнью плохого отношения. 45% обладают критичностью в отношении всех социальных явлений и окружающих людей.

По типу отношений «подчиняемый» выявилось следующее: 10% склонны к покорности, самоунижению, слабовольности, уступчивости во всем. Им свойственно всегда ставить себя на последние роли и осуждать себя, приписывать себе вину. Такие люди пассивны и стремятся к поиску опоры в ком-то более сильном. 30% являются застенчивыми, кроткими, часто испытывают смущение, имеют склонность к подчинению людям более сильным (причем без учета ситуации). 60% являются скромными, робкими, уступчивыми, эмоционально сдержанными, способными подчиняться, не обладают собственным мнением.

По типу отношений «зависимый» выявилось следующее: 5% являются очень неуверенными в себе людьми, обладают выраженными страхами, опасениями. Они тревожатся по любому поводу, зависимы от мнений других людей. 55% можно назвать послушными, боязливими, беспомощными; они не умеют оказывать сопротивление, искренне считают, что другие правы. 40% являются конформными, мягкими, ожидают помощи и советов; они доверчивы, склонны к восхищению другими, вежливы.

По типу отношений «дружелюбный» выявилось следующее: 65% являются дружелюбными и любезными со всеми, ориентированы на принятие и социальное одобрение. Им свойственно стремление удовлетворить требования всех, «быть хорошими» для всех без учета ситуации. 35% склонны к сотрудничеству, кооперации. Они обладают гибкостью, стремятся быть в согласии с мнениями окружающих. Они сознательно конформны, следуют условиям, правилам «хорошего тона» во взаимоотношениях с людьми, являются инициативными энтузиастами при достижении групповых целей, общительны, в отношениях проявляют теплоту и дружелюбие.

По типу отношений «альтруистический» выявилось следующее: 60% сотрудников ответственные, всегда приносят в жертву собственные интересы, стремятся всем помочь, иногда слишком навязчивы в своей помощи и чересчур активны в отношениях с окружающими. 40% являются ответственными по отношению к другим людям, деликатными, мягкими, добрыми. В эмоциональном отношении к другим они проявляют сострадание, симпатию, заботу, ласку, умеют подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстны и отзывчивы.

Под психологической сработанностью понимаются черты согласованности в совместной профессиональной деятельности между сотрудниками, к которым относятся единомыслие, общность позиций и единоподушие. Сработанность детерминирована эффективностью деятельности, неизменным условием чего выступает высокий профессионализм.

В ходе исследования сработанности и совместимости в коллективе путем тестирования респондентов по методике Н.Н. Обозова были получены следующие результаты. Слабая сработанность выявлена у 10% сотрудников. Они неудовлетворительно реализуют свои собственные профессиональные обязанности. Удовлетворительная сработанность выявлена у 55% сотрудников. Профессиональные обязанности выполняются вовремя, но не всегда

качественно. Хорошая сработанность выявлена у 30% сотрудников. Они качественно реализуют деятельность, правильно понимают профессиональные обязанности других. Отличная сработанность выявлена у 5% сотрудников. Ими правильно оцениваются быстрота и качество выполнения работы другими людьми.

Под психологической межличностной совместимостью понимаются черты принятия партнеров по совместной профессиональной деятельности. Слабая совместимость выявлена у 5% сотрудников. Они не сопереживают другим; если совместная работа выполняется не на должном уровне, не приходят на помощь. Удовлетворительная совместимость выявлена у 65% сотрудников. Они плохо чувствуют себя, когда общая работа идет плохо или не ладится, но не готовы прийти на помощь другим, когда это необходимо. Хорошая совместимость выявлена у 25% сотрудников. Они быстро откликаются на просьбы коллег о помощи. С ними достаточно приятно и легко работать. Отличная совместимость выявлена у 5% сотрудников. Межличностное взаимодействие у данных сотрудников сопровождается переживанием положительных эмоций: взаимной симпатии, уважения, уверенности в благополучном исходе контактов между партнерами по коммуникации. В среднем показатель сработанности и совместимости в коллективе является удовлетворительным.

В ходе третьего этапа изучались особенности групповой сплоченности в коллективе путем тестирования респондентов по методике «Индекс групповой сплоченности» Сишора. Групповая сплоченность как процесс характеризует, насколько члены привержены к данному коллективу. Оценка и определение групповой сплоченности рассматриваются с позиций аттракции в межличностных взаимоотношениях и по уровню пользы и привлекательности самого коллектива для его участников.

Низкий уровень выявлен у 15% сотрудников. Данные сотрудники не работают в качестве единого целого с коллективом, другие сотрудники мешают им при взаимодействии. Отсутствует совпадение целей, интересов, взглядов, ценностей и ориентаций между сотрудниками. Уровень ниже среднего выявлен у 10% сотрудников. Данные члены коллектива редко бывают активными, участие в совместной деятельности не является эффективным. Они не стремятся к общению друг с другом, что исключает рост количества и качества групповых взаимодействий. Средний уровень выявлен у 20% сотрудников. Данные сотрудники ориентированы на достижение общих целей, но не всегда рационально используют ресурсы. В этом случае эффективность групповой деятельности средняя, поскольку членами сплоченного коллектива в основном разделяются групповые установки, касающиеся производительности труда. Уровень выше среднего выявлен у 40% сотрудников. Данные сотрудники открыты для отношений, присутствует выраженная потребность каждого быть членом коллектива. Для коллектива характерна активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников. Высокий уровень выявлен у 15% сотрудников. Для данных сотрудников характерны высокоразвитая взаимопомощь и обмен знаниями, общительность и взаимодействие между членами, наличие положительного

опыта в совместном решении задач, психологическая совместимость и взаимная симпатия. В целом показатель групповой сплоченности в коллективе обладает средним уровнем.

Далее на основании результатов корреляционного анализа показателей, полученных в процессе исследования, путем применения метода математической статистики (коэффициент ранговой корреляции Спирмена) были оценены наличие и теснота взаимосвязей. При использовании коэффициента ранговой корреляции оценивается теснота связи между признаками, причем значение коэффициента 0,05 считается показателем умеренной тесноты связи, значения более 0,4, но менее $p < 0,01$ – показателями высокой тесноты связи.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «дружелюбие» и сработанностью членов коллектива. Чем выше уровень дружелюбия, тем выше уровень сработанности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «альтруистичность» и сработанностью членов коллектива. Чем выше уровень альтруистичности, тем выше уровень сработанности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями групповой сплоченности и сработанностью членов коллектива. Чем выше уровень групповой сплоченности, тем выше уровень сработанности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «дружелюбие» и совместимостью членов коллектива. Чем выше уровень дружелюбия, тем выше уровень совместимости.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,05 показывает прямую взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «альтруистичность» и совместимостью членов коллектива. Чем выше уровень альтруистичности, тем выше уровень совместимости.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями групповой сплоченности и совместимостью членов коллектива. Чем выше уровень групповой сплоченности, тем выше уровень совместимости.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,05 показывает отрицательную взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «эгоистичность» и групповой сплоченностью членов коллектива. Чем выше уровень эгоистичности, тем ниже уровень групповой сплоченности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,05 показывает отрицательную взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения

«агрессивность» и групповой сплоченностью членов коллектива. Чем выше уровень агрессивности, тем ниже уровень групповой сплоченности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,05 показывает отрицательную взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «подозрительность» и групповой сплоченностью членов коллектива. Чем выше уровень подозрительности, тем ниже уровень групповой сплоченности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «дружелюбие» и групповой сплоченностью членов коллектива. Чем выше уровень дружелюбия, тем выше уровень групповой сплоченности.

Соответственно критическим значениям коэффициент корреляции на уровне 0,01 показывает прямую взаимосвязь между показателями типа межличностного отношения «альтруистичность» и групповой сплоченностью членов коллектива. Чем выше уровень альтруистичности, тем выше уровень групповой сплоченности.

Обобщив полученные результаты исследования, можно сделать следующее заключение: по группе показатели типов межличностных отношений средние, с перевесом в сторону альтруизма и дружелюбности; работанность и совместимость в коллективе являются удовлетворительными; уровень групповой сплоченности в коллективе – средний.

Статистическая обработка результатов по Спирмену показала следующее: чем выше уровень дружелюбия, тем выше уровень работанности, совместимости и групповой сплоченности; чем выше уровень альтруистичности, тем выше уровень работанности, совместимости и групповой сплоченности; чем выше уровень эгоистичности, агрессивности и подозрительности, тем ниже уровень групповой сплоченности.

Заключение

Результаты, полученные в ходе исследования, говорят о наличии недостатков во внутригрупповом взаимодействии, что позволяет нам предложить руководителю ряд рекомендаций по усовершенствованию групповой сплоченности:

- при профотборе и формировании рабочих бригад необходимо учитывать личностные особенности кандидатов;
- желательна разработка нормативной базы (например, можно разработать собственный свод положений по нормативам поведения сотрудников);
- внедрение стандартов информирования сотрудников является необходимым для понимания сотрудниками планов и действий руководителей, что поможет создать доверительные взаимоотношения и сформировать у работников чувство причастности к компании и важности их деятельности;

– необходимо проводить коллективные мероприятия, разработать программы совместного отдыха для формирования благоприятного психологического климата и сплоченности в коллективе;

– следует привлечь специалистов для проведения психологических тренингов с целью командообразования и сплочения коллектива.

Также необходимо подчеркнуть, что коллективом названа малая группа со сложным образованием, которая требует пристального изучения строения, рассмотрения функциональных задач, общественно значимых и психологических характеристик. Особую важность имеет психологическая совместимость, которая рассматривается как совокупность особенностей межличностных отношений, проявляющихся в процессе реализации совместных взаимодействий и совместной деятельности в коллективе. Индивидуальные показатели психологических характеристик личности обуславливают степень ее межличностной совместимости и, как следствие, влияют на уровень сработанности, которая, в свою очередь, при взаимодействии с аналогичными проявлениями других людей влияет на формирование психологического климата в коллективе. Создавая в коллективе благоприятный психологический климат, организация становится более конкурентоспособной, возрастает производительность труда, что влияет на развитие как конкретной организации, отрасли, так и экономики в целом.

Библиография

1. Давыдов В.М., Ладанов И.Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах. М.: Дело, 2005. 336 с.
2. Зебреева Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива // Юридическая психология. 2007. № 3. С. 22-26.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
4. Кузьмин Е.С. Развитие социальной психологии в СССР // Социальная психология. Л.: ЛГУ, 1979.
5. Петровский А.В. (ред.) Общая психология. М.: Пер Сэ, 2005. 250 с.
6. Петровский А.В. (ред.) Психологическая теория коллектива. М.: Педагогика, 1979. 239 с.
7. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Краткий психологический словарь. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 512 с.
8. Barrick M.R., Mount M.K., Li N. The theory of purposeful work behavior: the role of personality, higher-order goals, and job characteristics // The Academy of Management review. 2013. Vol. 38. No. 1. P. 132-153. doi: 10.5465/amr.10.0479

9. Frese M., Gielnik M.M. The psychology of entrepreneurship // Annual review of organizational psychology and organizational behavior. 2014. Vol. 1. No. 1. P. 413-438. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326
10. Hogan R., Chamorro-Premuzic T., Kaiser R.B. Employability and career success: bridging the gap between theory and reality // Industrial and organizational psychology. 2013. Vol. 6. No. 1. P. 3-16. doi: 10.1111/iops.12001
11. Park T.Y., Shaw J.D. Turnover rates and organizational performance: a meta-analysis // Journal of applied psychology. 2013. Vol. 98. No. 2. P. 268-309. doi: 10.1037/a0030723
12. Schneider B., Ehrhart M.G., Macey W.H. Organizational climate and culture // Annual review of psychology. 2013. Vol. 64. P. 361-388. doi: 10.1146/annurev-psych-113011-143809
13. Uhl-Bien M., Riggio R.E., Lowe K.B., Carsten M.K. Followership theory: a review and research agenda // The leadership quarterly. 2014. Vol. 25. No. 1. P. 83-104. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.007
14. Wang D., Waldman D.A., Zhang Z. A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness // Journal of applied psychology. 2014. Vol. 99. No. 2. P. 181-198. doi: 10.1037/a0034531

A study of the psychological compatibility of staff members in rural areas

Natal'ya G. Banaitis

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Department of general and social psychology,
Institute for the Humanities and Information Technologies,
105264, 53 Verkhnyaya Pervomaiskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: banaitis.nata@gmail.com

Abstract

Objective. The article aims to carry out a theoretical analysis of methods used for assessing interpersonal relations at work and to explore opportunities and constraints in the practice of assessing the psychological climate. **Methodology.** Research methodology involves application of empirical methods. **Results.** The author gives the following recommendations for improving group cohesiveness: personal characteristics should be taken into account when professional selection and formation of work teams take place; it is advisable to establish a regulatory framework; it is necessary to introduce standards for informing employees for the staff to understand the plans and actions of the leaders; it is necessary to carry out team building activities with a view to creating a favourable psychological climate and developing

team cohesiveness; it is advisable to hire experts for conducting psychological trainings with a view to facilitating team building and developing team cohesiveness. **Conclusion.** It is necessary to pay special attention to psychological compatibility, which is regarded as the totality of features of interpersonal relations, manifested in the process of cooperation and joint activities in a team. Creating a favourable psychological climate within an organisation helps it to become more competitive and improve labour productivity, which affects the development of this organisation, the industry, as well as the region's and country's economy.

For citation

Banaitis N.G. (2016) Issledovanie psikhologicheskoi sovместimosti v sel'skom trudovom kollektive [A study of the psychological compatibility of staff members in rural areas]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 5 (5B), pp. 201-214.

Keywords

Staff, interpersonal relations, psychological compatibility, good teamwork, group cohesiveness.

References

1. Barrick M.R., Mount M.K., Li N. (2013) The theory of purposeful work behavior: the role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *The Academy of Management review*, 38 (1), pp. 132-153. doi: 10.5465/amr.10.0479
2. Davydov V.M., Ladanov I.D. (2005) *Psikhologicheskaya sovместimost' v trudovykh kollektivakh* [Psychological compatibility of staff members]. Moscow: Delo Publ.
3. Frese M., Gielnik M.M. (2014) The psychology of entrepreneurship. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1 (1), pp. 413-438. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326
4. Hogan R., Chamorro-Premuzic T., Kaiser R.B. (2013) Employability and career success: bridging the gap between theory and reality. *Industrial and organizational psychology*, 6 (1), pp. 3-16. doi: 10.1111/iops.12001
5. Krichevskii R.L., Dubovskaya E.M. (2001) *Sotsial'naya psikhologiya maloi gruppy* [The social psychology of small groups]. Moscow: Aspekt Press Publ.
6. Kuz'min E.S. (1979) Razvitie sotsial'noi psikhologii v SSSR [The development of social psychology in the USSR]. In: *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Leningrad: Leningrad State University.
7. Park T.Y., Shaw J.D. (2013) Turnover rates and organizational performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 98 (2), pp. 268-309. doi: 10.1037/a0030723

8. Petrovskii A.V. (ed.) (2005) *Obshchaya psikhologiya* [General psychology]. Moscow: Per Se Publ.
9. Petrovskii A.V. (ed.) (1979) *Psikhologicheskaya teoriya kollektiva* [The psychological theory of the collective]. Moscow: Pedagogika Publ.
10. Petrovskii A.V., Yaroshevskii M.G. (1998) *Kratkii psikhologicheskii slovar'* [A concise dictionary of psychology]. Rostov-on-Don: Feniks Publ.
11. Schneider B., Ehrhart M.G., Macey W.H. (2013) Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, pp. 361-388. doi: 10.1146/annurev-psych-113011-143809
12. Uhl-Bien M., Riggio R.E., Lowe K.B., Carsten M.K. (2014) Followership theory: a review and research agenda. *The leadership quarterly*, 25 (1), pp. 83-104. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.007
13. Wang D., Waldman D.A., Zhang Z. (2014) A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of applied psychology*, 99 (2), pp. 181-198. doi: 10.1037/a0034531
14. Zebreeva E.N. (2007) Kommunikativnaya tolerantnost' vo vzaimootnosheniyakh sotrudnikov kak uslovie blagopriyatnogo sotsial'no-psikhologicheskogo klimata sluzhebного kollektiva [Communicative tolerance in relationships between employees as a condition for creating a favourable socio-psychological climate at work]. *Yuridicheskaya psikhologiya* [Juridical psychology], 3, pp. 22-26.