

УДК 316.454.5:658.3

DOI: 10.34670/AR.2020.29.67.010

Особенности групповой сплоченности у сотрудников**Смахтина Татьяна Александровна**

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: t.sm.2019@bk.ru

Кубекова Алия Салаватовна

Старший преподаватель кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: alya_kubekova@mail

Аннотация

В статье проведен сравнительный анализ личностных особенностей, психологических факторов темперамента и психологической совместимости у трех групп сотрудников. При проведении исследования были использованы методика диагностики Г. Шмишека и К. Леонгарда, тест на определение индекса групповой сплоченности К.Е. Сишора, методика определения интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева. Статистическая обработка данных производилась с помощью U-критерия Манна – Уитни. Результаты нашего исследования говорят о том, что 1-я группа обладает высоким показателем групповой сплоченности и для нее характерны дистимные, эмотивные и циклотимные акцентуации характера. Для 2-й группы характерными являются такие акцентуации характера, как застревающие, педантичные и гипертимные. В 3-й группе представлены низкие показатели групповой сплоченности, удовлетворенности трудом и преобладающие акцентуациями характера являются гипертимные, демонстративные, возбудимые. Результаты исследования помогут расширить и углубить содержание социально-психологической, диагностической и консультационной деятельности психологов, занимающихся проблемами удовлетворенности трудом, командообразованием.

Для цитирования в научных исследованиях

Смахтина Т.А., Кубекова А.С. Особенности групповой сплоченности у сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 6А. С. 73-80. DOI: 10.34670/AR.2020.29.67.010

Ключевые слова

Личностные особенности, акцентуации характера, сотрудники, удовлетворенность трудом, групповая сплоченность, гипертимная акцентуация, командообразование.

Введение

В условиях научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива [Банайтис, 2016; Бандурка, Бочарова, Землянская, 1998]. Социально-психологический климат представляет собой специфическое явление, которое складывается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих [Давыдов, Ладанов, 2005; Дибоу, 2017, www]. Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектива, в том числе на выработку, принятие и осуществление совместных решений и на достижение эффективности совместной деятельности [Зебреева, 2007].

Таким образом, социально-психологический климат – это относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющейся в отношении друг другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентации [Мандрикова, Горбунова, 2012, www; Чемпорова, 2020, www].

Определение характера взаимоотношений в команде – один из важнейших этапов ее формирования, потому что оно составляет основу ее дальнейшей жизнеспособности и определяет область деятельности, в которой команда с теми или иными преобладающими отношениями будет трудиться максимально эффективно [Поддубный, 2001].

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные в ходе исследования результаты вносят вклад в разработку проблемы психологической совместимости сотрудников, расширяют представления о психологических и социально-психологических условиях развития совместимости и сработанности рабочих команд [Жданов, 2004, www; Кибанов, Захаров, Коновалова, 2005]. Также результаты исследования могут найти применение в организациях, специализирующихся на работе с коллективами организаций (тренинги, организационное консультирование, проведение семинаров и т. п.) Теоретические и практические выводы исследования могут оказаться полезными для специалистов консалтинговых и психологических служб, ориентированных на работу с коллективами организаций и предприятий.

Цель исследования – выявить особенности психологической совместимости членов рабочих групп.

Материалы и методы исследования

Экспериментальное исследование проводилось в 2019 г. в кадровом агентстве ООО «Ника-А» (г. Астрахань). Объектом исследования выступают рабочие команды, нанимаемые кадровым агентством ООО «Ника-А» в количестве 27 человек. В тестировании приняло участие три группы (по 9 человек), которые отличаются условиями труда (график работы, оплата и т. д.). Психологические методики исследования – методика диагностики Г. Шмишека и К. Леонгарда, предназначенная для выявления типа акцентуации личности, тест на определение индекса групповой сплоченности К.Е. Сисора, интегральная удовлетворенность трудом, выявляющая общую и парциальную удовлетворенность трудом у сотрудников (А.В. Батаршев). Статистическая обработка данных производилась с помощью U-критерия Манна – Уитни, а также были рассчитаны среднеарифметические показатели выборки с помощью программы Microsoft Excel для Windows. Результаты исследования отражены на рис. 1-3 и в табл. 1.

Результаты исследования и их обсуждение

В результате тестовой интерпретации полученных данных были получены средние показатели акцентуаций характера (см. рис. 1).

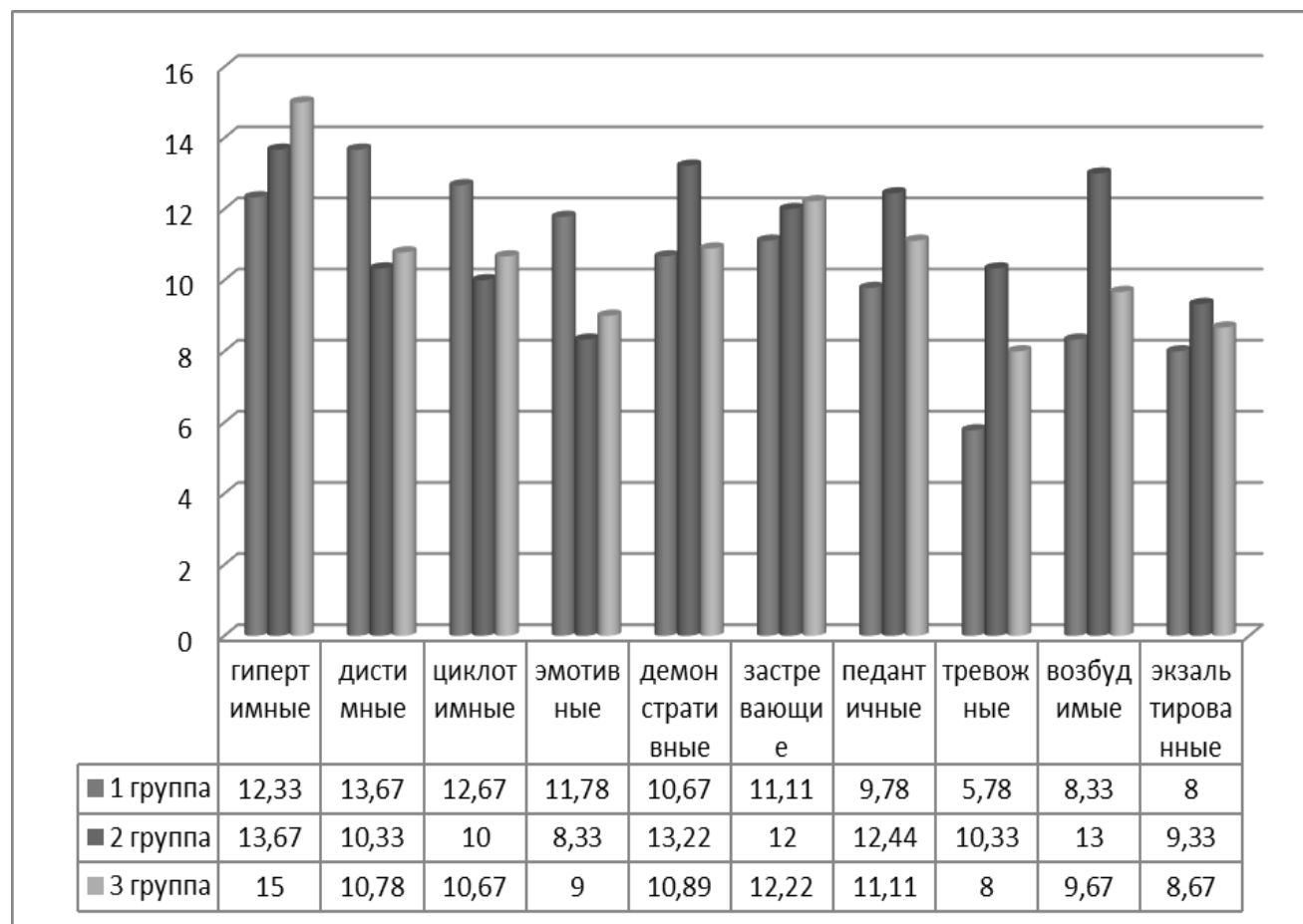


Рисунок 1 - Средние значения акцентуаций характера у трех групп сотрудников

Преобладающими шкалами в первой группе являются дистимные, эмотивные и циклотимные акцентуации характера. Они характеризуются низкой контактностью, немногословием, пессимистическим настроением. Люди этих типов ведут замкнутый образ жизни, домоседы, склонны подчиняться, а не доминировать. Привлекательными чертами характера для партнеров по общению являются серьезность, добросовестность и обостренное чувство справедливости. Им свойственны довольно частые периодические смены настроения. Наиболее существенной чертой людей данных типов является стремление общаться в узком кругу друзей и близких, где их хорошо понимают. Они обладают чрезмерной чувствительностью, обидчивы, но обиды носят в себе; часто находятся в подавленном настроении и слезливы. Привлекательные черты – доброта, сострадательность, исполнительность, умение искренне радоваться чужим успехам.

Для второй группы характерными являются такие акцентуации характера, как застревающие, педантичные и гипертимные. Это люди умеренной общительности, склонные к нравоучениям, занудливости. Они обидчивы, подозрительны, конфликтны, обладают повышенной чувствительностью к социальной несправедливости. Для них характерны стремление добиваться высоких показателей в любом деле, предъявлять повышенные

требования к себе, дисциплинированность. Этот тип выделяется чрезмерным формализмом в служебном рвении, брюзжанием и занудливостью как на работе, так и в быту. В общении привлекают к себе ровным настроением, серьезностью, надежностью в делах, добросовестностью и аккуратностью.

В третьей группе преобладающими акцентуациями характера являются гипертимные, демонстративные, возбудимые. Люди данных типов очень контактны, стремятся к лидерству, доминированию, жаждут власти, похвалы. Они самоуверенны, самолюбивы, легко приспосабливаются к людям, склонны к интригам, хвастовству, лицемерны и эгоистичны. Притягательные черты – артистизм, обходительность, неординарность мышления, умение увлечь других людей и повести за собой. Этот тип характеризуется низкой контактностью, угрюмостью, занудливостью. В состоянии эмоционального возбуждения склонны к брани, конфликтам, плохо контролируют свое поведение, им трудно ужиться в коллективе из-за низкой коммуникативной компетенции.

В ходе диагностики мы получили следующие показатели индекса групповой сплоченности Сизора (см. рис. 2).

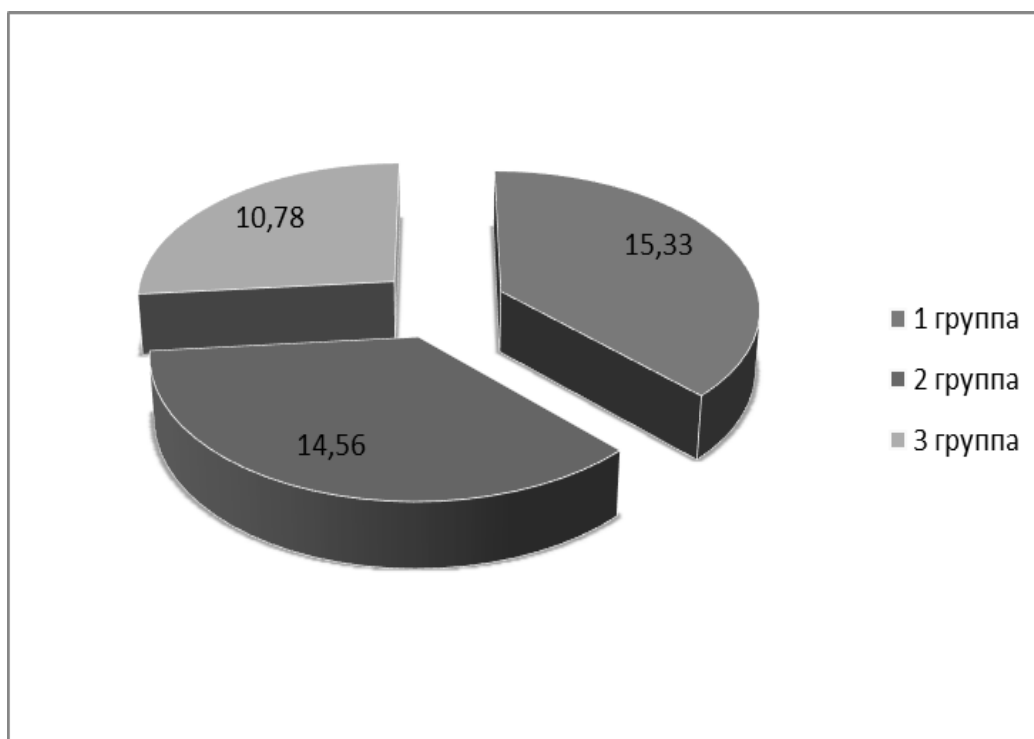


Рисунок 2 - Средние значения индекса групповой сплоченности у сотрудников

Наибольший показатель у 1-й рабочей группы, наименьший показатель у 3-й группы.

Интерпретация результатов теста «Интегральная удовлетворенность трудом, выявляющая общую и парциальную удовлетворенность трудом у сотрудников» (А.В. Батаршев) показала, что у 3-й группы наиболее низкие показатели по шкалам общей удовлетворенности трудом, интереса к работе, удовлетворенности достижениями в работе. Однако такой показатель, как профессиональная ответственность, имеет высокий уровень у всех трех групп.

На третьем этапе нам было необходимо определить достоверность различий между индивидуально-психологическими личностными особенностями, групповой сплоченностью,

удовлетворенностью трудом у сотрудников. Применение критерия Манна-Уитни выявило достоверность различий между тремя группами сотрудников по следующим факторам (см. табл. 1).

Таблица 1 - Сравнительная характеристика психологических показателей

Фактор различия	Критерий	Значимость ($p < 0,05$)
Индекс групповой сплоченности (1-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,000
Индекс групповой сплоченности (2-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,000
Интерес к работе (1-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,014
Интерес к работе (1-я и 2-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,001
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (1-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,031
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (2-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,000
Удовлетворенность трудом (1-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,002
Удовлетворенность трудом (2-я и 3-я группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,002

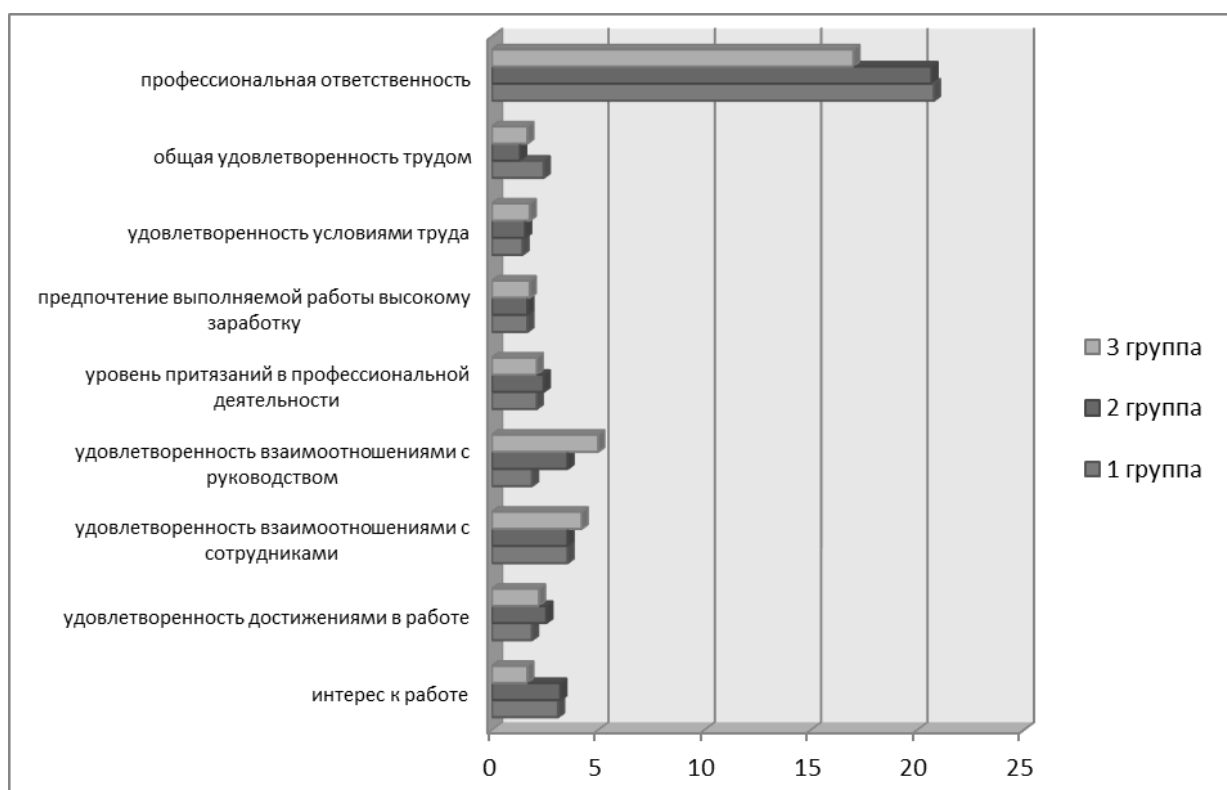


Рисунок 3 - Средние значения показателей удовлетворенности трудом у сотрудников

Значимые различия между двумя группами были выявлены и по показателю акцентуаций характера: дистимные ($t=0,063$, $t=0,546$ $p < 0,05$) между 1-й и 2-й группами, 1-й и 3-й группами. Значимость различий была выявлена в индексе группой сплоченности между 1-й и 3-й

группами, 2-й и 3-й группами ($t=0,000$ $p<0,05$). Достоверные различия имеются между 1-й и 2-й группами, 2-й и 3-й группами в следующих показателях: интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, удовлетворенность трудом.

Заключение

Результаты нашего исследования говорят о том, что 1-я группа обладает высоким показателем групповой сплоченности и для нее характерны дистимные, эмотивные и циклотимные акцентуации характера. Для 2-й группы характерны средние показатели групповой сплоченности и удовлетворенности трудом, а также такие акцентуации характера, как застревающие, педантичные и гипертимные. В 3-й группе представлены низкие показатели групповой сплоченности, благоприятного психологического климата, преобладающими акцентуациями характера являются гипертимные, демонстративные, возбудимые.

Библиография

1. Банайтис Н.Г. Исследование психологической совместимости в сельском трудовом коллективе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. Т. 5. № 5В. С. 201-214.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Харьков: Фортуна-пресс, 1998. 464 с.
3. Давыдов В.М., Ладанов И.Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах. М.: Дело, 2005. 336 с.
4. Дибой Т.А. Основные методы сохранения сплоченности коллектива // Лидерство и менеджмент. 2017. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-metody-sohraneniya-splochnosti-kollektiva>
5. Жданов А.И. Проблема психологической совместимости производственного коллектива // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2004. № 17. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psiologicheskoy-sovmestimosti-proizvodstvennogo-kollektiva>
6. Зебреева Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива // Юридическая психология. 2007. № 3. С. 22-26.
7. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений. М.: Инфра-М, 2005. 367 с.
8. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-uvlechennosti-rabotoy-lichnostnyh-resursov-i-udovletvorennosti-trudom-sotrudnikov>
9. Поддубный С.Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы: дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 174 с.
10. Чемпорова М.Р. Сплоченность коллектива как фактор сохранения психологического здоровья персонала организации // StudNet. 2020. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/splochnost-kollektiva-kak-faktor-sohraneniya-psiologicheskogo-zdorovya-personala-organizatsii>

The features of group cohesion among employees

Tat'yana A. Smakhtina

PhD in Psychology,
Associate Professor at the Department of psychology and pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: t.sm.2019@bk.ru

Aliya S. Kubekova

Senior Lecturer at the Department of psychology and pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: alya_kubekova@mail

Abstract

The article aims to carry out a comparative analysis of personality characteristics, psychological factors of temperament and psychological compatibility in three groups of employees. The authors of the article use such methods of psychological research as the K. Leonhard – G. Shmishek Questionnaire, Seashore's Group Cohesiveness Index, Batarshev's Integral Job Satisfaction Test in order to conduct the research. Statistical data processing is performed using the Mann – Whitney U-test. Having considered personality characteristics, psychological factors of temperament and psychological compatibility in three groups of employees, the article presents the following results of the research. According to the results of the study, the first group has a high index of group cohesion and the following character accentuations are characteristic of it: dysthymic, emotive and cyclothymic. The second group is characterized by such accentuations of character as stuck, pedantic and hyperthymic. The third group has low indicators of group cohesion, job satisfaction and the prevailing character accentuations include hyperthymic, demonstrative, excitable ones. The authors point out that the results of the research on group cohesion among employees will help to expand and deepen the content of the socio-psychological, diagnostic and consulting activities of psychologists dealing with the problems of job satisfaction and team building.

For citation

Smakhtina T.A., Kubekova A.S. (2020) Osobennosti gruppovoi splochnosti u sotrudnikov [The features of group cohesion among employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (6A), pp. 73-80. DOI: 10.34670/AR.2020.29.67.010

Keywords

Personality traits, character accentuations, employees, job satisfaction, group cohesion, hyperthymic accentuation, team building.

References

1. Banaitis N.G. (2016) Issledovanie psikhologicheskoi sovmestimosti 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.
2. Bandurka A.M., Bocharova S.P., Zemlyanskaya E.V. (1998) *Psikhologiya upravleniya* [The psychology of management]. Kharkiv: Fortuna-press Publ.
3. Chemporova M.R. (2020) Splochnost' kollektiva kak faktor sokhraneniya psikhologicheskogo zdorov'ya personala organizatsii [Team cohesion as a factor maintaining the psychological health of an organization's personnel]. *StudNet*, 12. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/splochnost-kollektiva-kak-faktor-sohraneniya-psihologicheskogo-zdorovya-personala-organizatsii> [Accessed 18/10/20].
4. Davydov V.M., Ladanov I.D. (2005) *Psikhologicheskaya sovmestimost' v trudovykh kollektivakh* [Psychological compatibility in a team]. Moscow: Delo Publ.
5. Dibou T.A. (2017) Osnovnye metody sokhraneniya splochnosti kollektiva [The main methods used for maintaining team cohesion]. *Liderstvo i menedzhment* [Leadership and management], 2. Available at:

- <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-metody-sohraneniya-splochnosti-kollektiva> [Accessed 18/10/20].
6. Kibanov A.Ya., Zakharov D.K., Konovalova V.G. (2005) *Etika delovykh otnoshenii* [The ethics of business relations]. Moscow: Infra-M Publ.
 7. Mandrikova E.Yu., Gorbunova A.A. (2012) Vzaimosvyaz' uvlechennosti rabotoi, lichnostnykh resursov i udovletvorennosti trdom sotrudnikov [The interrelation between work passion, personal resources, and job satisfaction]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-uvlechennosti-rabotoy-lichnostnyh-resursov-i-udovletvorennosti-trdom-sotrudnikov> [Accessed 18/10/20].
 8. Poddubnyi S.E. (2001) *Individual'no-psikhologicheskie faktory sovместimosti lichnosti i maloi gruppy. Doct. Diss.* [Individual psychological factors affecting personality and small group compatibility. Doct. Diss.] Moscow.
 9. Zebreeva E.N. (2007) Kommunikativnaya tolerantnost' vo vzaimootnosheniyakh sotrudnikov kak uslovie blagopriyatnogo sotsial'no-psikhologicheskogo klimata sluzhebnoy kollektivy [Communicative tolerance in interrelations among employees as a condition for a favourable socio-psychological climate at work]. *Yuridicheskaya psikhologiya* [Legal psychology], 3, pp. 22-26.
 10. Zhdanov A.I. (2004) Problema psikhologicheskoy sovместimosti proizvodstvennoy kollektivy [The problem of psychological compatibility in a production team]. *Nauchno-tekhnicheskii vestnik informatsionnykh tekhnologii, mekhaniki i optiki* [Scientific and technical journal of information technologies, mechanics and optics], 17. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihologicheskoy-sovместimosti-proizvodstvennoy-kollektivy> [Accessed 18/10/20].