

УДК 316.6

DOI: 10.34670/AR.2020.11.95.013

**Особенности психологической совместимости 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. Было проведено экспериментальное исследование, включавшее наблюдение за поведением членов трудового коллектива, диагностику психологических факторов темперамента, взаимоотношений в коллективе, настроения и т. д. В качестве психологических методик исследования были использованы методика Д. Кейрси (адаптирована Б.В. Овчинниковым, К.В. Павловым, И.М. Владимировой и Е.П. Ильиным) и методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шальто). Статистическая обработка данных производилась с помощью U-критерия Манна – Уитни. Наблюдение обнаружило напряженность и преобладание негативных тенденций в отношениях в коллективе. Полностью подтвердилась гипотеза о том, что недостаточная психологическая совместимость членов команд оказывает неблагоприятное и дестабилизирующее влияние на эффективность работы организации, выражающееся в неудовлетворенности трудом в коллективе.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Смахтина Т.А., Кубекова А.С. Особенности психологической совместимости у сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 6А. С. 96-103. DOI: 10.34670/AR.2020.11.95.013

**Ключевые слова**

Личностные особенности, факторы темперамента, сотрудники, психологическая совместимость, социально-психологический климат, экстраверсия, планирование.

## Введение

Актуальность исследования определяется тем, что психологическая «обстановка» первичного производственного коллектива в основном обусловлена индивидуальными психологическими особенностями каждого из его членов [Асеева, Сахарчук, 2010, www; Банайтис, 2016]. Сквозь призму личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Отношения человека к данным влияниям, выражаемые в его личных мнениях и настроениях, а также в поведении, представляют собой его индивидуальный «вклад» в формирование психологического климата коллектива [Жданов, 2004, www]. Выделяют следующие критерии оценки совместимости и срабатываемости: результаты деятельности, эмоционально-энергетические затраты ее участников, их удовлетворенность этой деятельностью [Барановская, 2007, www]. Совместимость сотрудников складывается из нескольких факторов, которые в критические моменты могут стать решающими [Зебреева, 2007]. В малых группах (от 3 до 7 человек) важна сочетаемость характеров, выражающаяся в сходстве природных свойств людей. Это и тип нервной системы (темперамент), и физическая выносливость, и работоспособность, и эмоциональная устойчивость. Существует ошибочное мнение, что указанные качества не имеют большого значения для успешной работы, уступая профессиональным навыкам [Базаров, Еремин, 1998.]. Тем не менее психологи утверждают: чем дольше сотрудники работают вместе, тем важнее психологический комфорт и их личностная совместимость [Белова, 2006, www]. В больших группах эти факторы имеют меньшее значение [Бандурка, Бочарова, Землянская, 1998]. Таким образом, для формирования того или иного социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества его членов, сколько эффект их сочетания. Уровень психологической совместимости членов производственного коллектива является фактором, обуславливающим в большой степени его климат, а соответственно, и итоговую эффективность его работы [Давыдов, Ладанов, 2005]. В связи с такой важной ролью психологической совместимости в деятельности организации обращение к данной теме предоставляется достаточно актуальным.

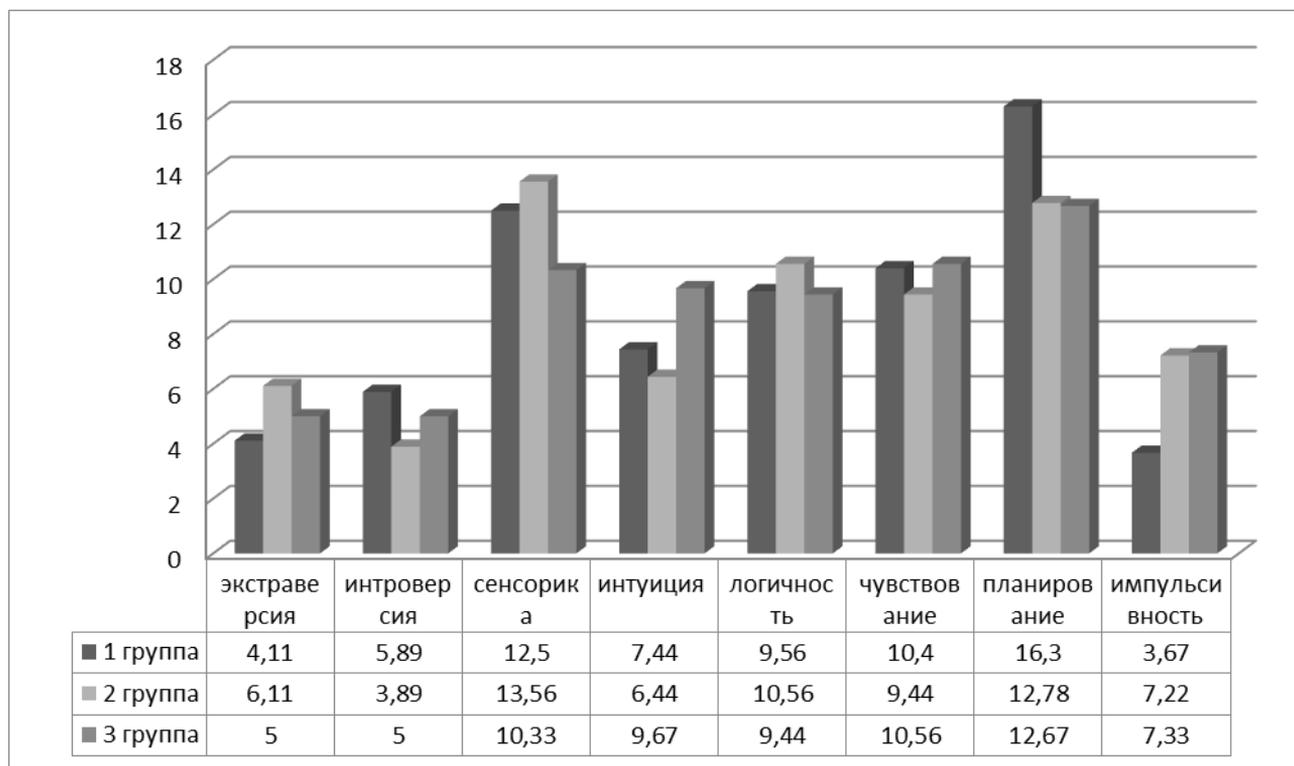
Цель исследования – выявить особенности психологической совместимости членов рабочих групп.

## 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.). Для проведения исследования применялись методика Д. Кейрси (адаптирована Б.В. Овчинниковым, К.В. Павловым, И.М. Владимировой, Е.П. Ильиным), отображающая содержание восьми психологических факторов темперамента, и методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто). 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 и их обсуждение

В результате интерпретации полученных данных были определены средние показатели психологических факторов темперамента у трех групп (см. рис. 1).



**Рисунок 1 - Средние значения психологических факторов темперамента по методике Д. Кейрси**

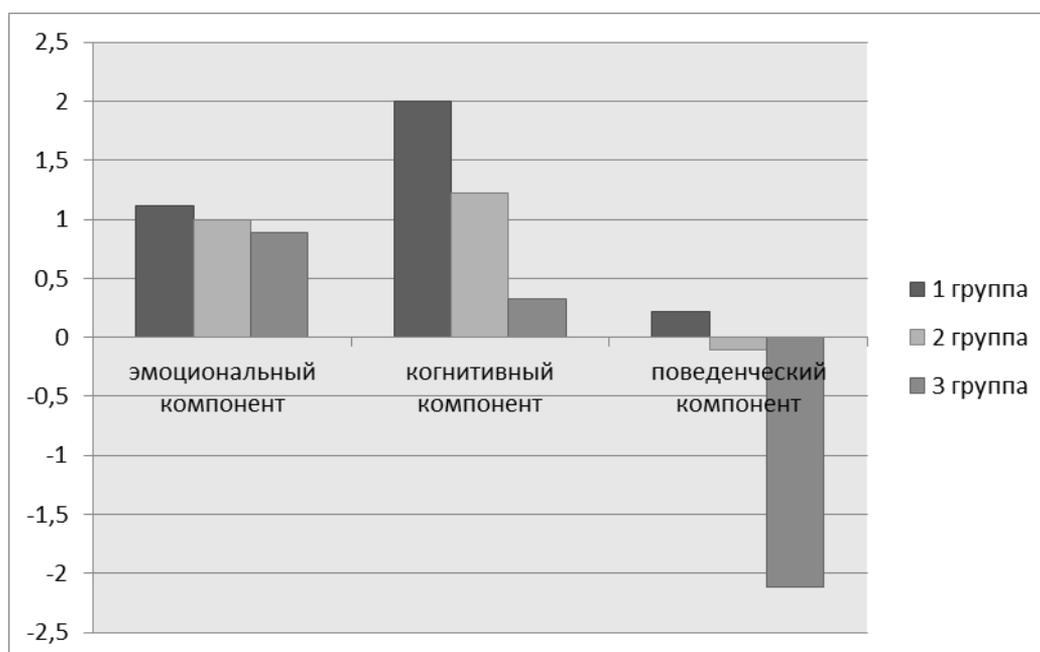
Интерпретация по методике на выявление психологических факторов темперамента показала, что в первой группе преобладающими шкалами являются интроверсия, сенсорика, логичность и планирование. Испытуемые характеризуются тем, что склонны соблюдать социальные нормы, стереотипы в своем поведении и того социума, в котором они находятся. Они крайне ответственно подходят к делу, грамотно распределяют свое время и планируют свою деятельность. Это также касается общения. Члены данной группы соблюдают принятые в социуме правила. Сенсорно-планирующий тип людей крайне рассудителен. В делах на них всегда можно положиться, они не подведут. Однако следует отметить, что они скудно проявляют эмоции и какие-либо эстетические проявления, обладают высокой рассудительностью, практическим складом ума, склонны к теоретизированию и теоретическому обучению.

Для второй группы преобладающими шкалами являются экстраверсия, сенсорика, логичность, планирование. Члены данной группы обладают большой долей прагматизма, лишены сентиментальности и романтизма. Следует отметить их высокую психомоторную активность в деятельности, а также высокую коммуникативную компетентность. Они любят вносить в жизнь игровые и непредсказуемые элементы, являются практическими нонконформистами, которых трудно вовлечь во все рутинное, заранее известное, скучное. Сенсорно-импульсивные лица довольно непредсказуемы, склонны к риску, не всегда

дисциплинированы, однако при этом практичны и трезво реалистичны, стабильно оптимистичны, бесхитростны, весьма активны, решительны, не тяготеют к абстрактным рассуждениям. Способности к теоретическому обучению у них, как правило, ниже средних.

Для третьей группы преобладающими шкалами являются амбиверсия (равновесие между экстраверсией и интроверсией), сенсорика, чувствование, планирование. Для членов этой группы характерны чувствительность к эстетическим и этическим сторонам жизни, прирожденная эмпатия и интерес к другому человеку. Они придают большое значение духовным исканиям, которые могут привести к искренней религиозности. В неформальном и профессиональном общении находят наибольшее удовлетворение. Их конформизм имеет аффективно обусловленный характер, основанный на личных симпатиях и антипатиях. Интуитивно-чувственные лица весьма лабильны, эмоциональны, эстетически ориентированы, приятны в общении, в увлечениях порой выходят из рамок формального поведения, мечтательны, оптимистичны, чувствительны и чувственны, иногда даже капризны, легко заражаются чужими эмоциями.

Согласно тестовой интерпретации (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто), были получены следующие результаты социально-психологического климата в трудовом коллективе (см. рис. 2).



**Рисунок 2 - Средние значения социально-психологического климата**

Социально-психологический климат включает в себя три компонента: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что эмоциональный компонент в целом благоприятен у трех групп, когнитивный компонент значительно снижен у третьей группы и трактуется как неудовлетворительный, поведенческий компонент значительно снижен у второй и третьей групп.

На третьем этапе было необходимо определить достоверность различий между индивидуально-психологическими особенностями психологической совместимости сотрудников. Для этого был выбран непараметрический критерий Манна-Уитни, потому что

такое психическое состояние, как психологическая совместимость, сложно измерить, используя точные параметрические шкалы.

Применение U-критерия Манна – Уитни выявило достоверность различий между тремя группами сотрудников с особенностями психологической совместимости по следующим факторам (см. табл. 1).

**Таблица 1 - Сравнительная характеристика психологических показателей**

Фактор различия	Критерий	Значимость (p<0,05)
Интроверсия (первая и вторая группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,019
Интроверсия (первая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,000
Планирование (первая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,019
Планирование (вторая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,004
Дистимные (первая и вторая группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,063
Дистимные (первая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,546
Когнитивный компонент (первая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,040
Когнитивный компонент (вторая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,222
Поведенческий компонент (первая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,002
Поведенческий компонент (вторая и третья группы)	U-критерий Манна – Уитни	0,001

Выявлены достоверные различия по такому показателю методики Д. Кейрси, как «интроверсия» ( $t=0,019$ ,  $t=0,000$   $p<0,05$ ), между первой и второй группами, первой и третьей группами. Имеются различия по показателю «планирование» между первой и второй группами, второй и третьей группами ( $t=0,019$ ,  $t=0,004$   $p<0,05$ ). Значимые различия между двумя группами были выявлены и по показателю акцентуаций характера «дистимные» ( $t=0,063$ ,  $t=0,546$   $p<0,05$ ) между первой и второй группами, первой и третьей группами. Выявлены достоверные различия по таким показателям, как когнитивный и поведенческий компоненты, между первой и третьей группами, второй и третьей группами.

### Заключение

Наблюдение обнаружило напряженность и преобладание негативных тенденций в отношениях в коллективе.

Результаты исследования говорят о том, что первая группа обладает наибольшим показателем психологической совместимости, благоприятным психологическим климатом, для членов группы характерны такие особенности, как интроверсия, планирование, логичность.

У второй группы менее выражены показатели психологической совместимости. Члены группы характеризуются средними показателями социально-психологического климата и такими психологическими факторами темперамента, как экстраверсия, сенсорика, логичность, планирование.

В третьей группе представлены показатели психологической «несовместимости» (низкие показатели психологического климата). Для данной группы преобладающими шкалами являются амбиверсия (равновесие между экстраверсией и интроверсией), сенсорика, чувствование, планирование.

Таким образом, полностью подтвердилась гипотеза о том, что недостаточная

психологическая совместимость членов команд оказывает неблагоприятное и дестабилизирующее влияние на эффективность работы организации, выражающееся в неудовлетворенности трудом в коллективе.

### Библиография

1. Асеева И.Н., Сахарчук Е.А. Учет психологической совместимости сотрудников при комплектовании рабочих групп // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2010. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-psihologicheskoy-sovmestimosti-sotrudnikov-pri-komplektovanii-rabochih-grupp>
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. (ред.) Управление персоналом. М., 1998. 423 с.
3. Банайтис Н.Г. Исследование психологической совместимости в сельском трудовом коллективе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. Т. 5. № 5В. С. 201-214.
4. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Харьков: Фортуна-пресс, 1998. 464 с.
5. Барановская М.С. Индивидуально-психологические факторы совместимости сотрудников кафедр психологии // Омский научный вестник. 2007. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualno-psihologicheskie-factory-sovmestimosti-sotrudnikov-kafedr-psihologii>
6. Белова Ю.А. Психологическая совместимость в коллективе как фактор оптимизации трудовой деятельности // Омский научный вестник. 2006. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-sovmestimost-v-kollektive-kak-faktor-optimizatsii-trudovoy-deyatelnosti>
7. Давыдов В.М., Ладанов И.Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах. М.: Дело, 2005. 336 с.
8. 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-psihologicheskoy-sovmestimosti-proizvodstvennogo-kollektiva>
9. Зебреева Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива // Юридическая психология. 2007. № 3. С. 22-26.
10. Поддубный С.Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы: дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 174 с.

### The features of psychological compatibility 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 personal characteristics, psychological factors of temperament and psychological compatibility in three groups of employees. The authors of the article conduct experimental research, which includes the observation of the behaviour of the

members of the labour collective, the diagnostics of psychological factors of temperament, interrelations in the team, mood, etc. The researchers use such methods of psychological research as the Keirsey Temperament Sorter (adapted by B.V. Ovchinnikov, K.V. Pavlov, I.M. Vladimirova and E.P. Ilyin) and the technique for assessing the socio-psychological climate in the labour collective (O.S. Mikhalyuk and A.Yu. Shalyto). Statistical data processing is performed using the Mann – Whitney U-test. The results of the study show that group 1 has the highest indicator of psychological compatibility, a favourable psychological climate, and is characterised by such features as introversion, planning, logic. The indicators of psychological compatibility for the second group are less pronounced, it is characterised by the average indicators of a favourable socio-psychological climate and such psychological factors of temperament as extraversion, sensorics, logic and planning. The third group demonstrates psychological "incompatibility". The predominant scales for the third group are ambiversion (the balance between extraversion and introversion), sensorics, feeling, planning. The observation reveals tension and the predominance of negative trends in relations in the team. The hypothesis that insufficient psychological compatibility of team members has an unfavourable and destabilising impact on the effectiveness of the organisation's work has been fully confirmed.

#### For citation

Smakhtina T.A., Kubekova A.S. (2020) Osobennosti psikhologicheskoi sovместimosti u sotrudnikov [The features of psychological compatibility among employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (6A), pp. 96-103. DOI: 10.34670/AR.2020.11.95.013

#### Keywords

Personal characteristics, temperament factors, employees, psychological compatibility, socio-psychological climate, extraversion, planning.

#### References

1. Aseva I.N., Sakharchuk E.A. (2010) Uchet psikhologicheskoi sovместimosti sotrudnikov pri komplektovanii rabochikh grupp [Taking into account the psychological compatibility among employees when staffing working groups]. *Vestnik Samarskoi gumanitarnoi akademii. Seriya: Psikhologiya* [Bulletin of Samara Academy for the Humanities. Series: Psychology], 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-psihologicheskoy-sovmestimosti-sotrudnikov-pri-komplektovanii-rabochih-grupp> [Accessed 27/10/20].
2. 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.
3. Bazarov T.Yu., Eremin B.L. (eds.) (1998) *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Moscow.
4. Bandurka A.M., Bocharova S.P., Zemlyanskaya E.V. (1998) *Psikhologiya upravleniya* [The psychology of management]. Kharkiv: Fortuna-press Publ.
5. Baranovskaya M.S. (2007) Individual'no-psikhologicheskie faktory sovместimosti sotrudnikov kafedr psikhologii [Individual psychological factors of compatibility among employees working at the departments of psychology]. *Omskii nauchnyi vestnik* [Omsk scientific bulletin], 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualno-psihologicheskie-faktory-sovmestimosti-sotrudnikov-kafedr-psihologii> [Accessed 27/10/20].
6. Belova Yu.A. (2006) Psikhologicheskaya sovместimost' v kollektive kak faktor optimizatsii trudovoi deyatelnosti [Psychological compatibility in a team as a factor affecting the optimisation of labour activities]. *Omskii nauchnyi vestnik* [Omsk scientific bulletin], 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-sovmestimost-v-kollektive-kak-faktor-optimizatsii-trudovoy-deyatelnosti> [Accessed 27/10/20].
7. Davydov V.M., Ladanov I.D. (2005) *Psikhologicheskaya sovместimost' v trudovykh kollektivakh* [Psychological compatibility in a team]. Moscow: Delo Publ.
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 vzaimotnosheniyakh 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-sovmestimosti-proizvodstvennoy-kollektivy> [Accessed 27/10/20].