

УДК 316.4

DOI: 10.34670/AR.2023.76.54.010

Психологическая совместимость в профессиональной микрогруппе

Балина Татьяна Николаевна

Кандидат психологических наук,
профессор кафедры управления,
Таганрогский институт управления и экономики,
347905, Российская Федерация, Таганрог, ул. Петровская, 45;
e-mail: t.balina@tmei.ru

Вакула Андрей Николаевич

Аспирант,
Таганрогский институт управления и экономики,
347905, Российская Федерация, Таганрог, ул. Петровская, 45;
e-mail: vakulaan86@yandex.ru

Аннотация

Микрогруппа является предметом пристального внимания, как в зарубежной, так и в отечественной психологии. При этом наиболее проблемным вопросом является ее рассмотрение как совокупного субъекта совместной деятельности. В работе на основе структурного подхода к пониманию психологической совместимости выполнено эмпирическое исследование параметров совместимости в эффективно работающих диадах машинистов тепловозов. Сделаны выводы, что психологическая совместимость формируется на трех уровнях. На психофизиологическом уровне это особенности темперамента и его учет важен на этапе формирования рабочих диад. На психологическом уровне на совместимость влияет самооценка лидерства. На социально-психологическом уровне значим официальный статус (должность) и доминирующая стратегия поведения в конфликтной ситуации. Значимая связь между этими показателями позволяет нам сделать вывод о том, что машинисты, как старшие по должности, при возникновении конфликта в диаде склонны занимать более активную позицию и предпринимать активные меры по его разрешению. Помощники машинистов при этом готовы подчиняться, поскольку такое поведение способствует более эффективной работе в диаде. Все уровни совместимости взаимосвязаны и в целом формируют психологическую совместимость, которая является значимым условием эффективной профессиональной деятельности в профессиональной микрогруппе.

Для цитирования в научных исследованиях

Балина Т.Н., Вакула А.Н. Психологическая совместимость в профессиональной микрогруппе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 7А. С. 86-92. DOI: 10.34670/AR.2023.76.54.010

Ключевые слова

Групповой статус, микрогруппа, психологическая совместимость, самооценка лидерства, стратегии поведения в конфликте, темперамент.

Введение

Микрогруппа является предметом пристального внимания, как в зарубежной, так и в отечественной психологии. При этом наиболее проблемным вопросом является ее рассмотрение как совокупного субъекта совместной деятельности [Губин, Петрук, 2020; Сидоренков, 2004; Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002]. Несмотря на то, что теоретический анализ этого вопроса ведется уже ряд лет, его результаты, а главное их практическая реализация, вряд ли могут быть признаны удовлетворительными. Отсюда немалые трудности, испытываемые психологами-практиками всякий раз, когда необходимо дать адекватную оценку сплоченности той или иной естественной группы, выявить доминирующую в ней систему норм и ценностей, достаточно тонко и дифференцированно определить меру коллективности группы как именно совокупного субъекта.

Кроме того, критическим моментом в прикладном аспекте обсуждаемой проблемы является конструирование надежных методов прогноза поведения личности в группе, без которых невозможен оптимальный с точки зрения эффективности функционирования подбор малых групп, обеспечение успешного руководства ими, решение вопросов межличностной совместимости, предотвращения внутригрупповых конфликтов.

К числу слабо разработанных вопросов групповой психологии, как отмечает В.А. Толочек, относится и эмпирическое изучение психологической совместимости микрогруппы – диады [Толочек, 2022]. Тем не менее, важно понимать, какие личностные и профессиональные качества являются основополагающими для формирования совместимости, которая, с одной стороны является показателем успешной адаптации в группе [Балина, 2020], а с другой стороны повышает качество профессиональной деятельности и конкурентоспособность работника [Демкина, 2021]. Кроме того, психологическая совместимость существенно влияет на социально-психологический климат в коллективе [Гуськова, 2022]. Все это определяет *актуальность* настоящего исследования.

Цель работы заключается в том, чтобы на основе структурного подхода к феномену психологической совместимости, методологически обоснованного профессором Н.Н. Обозовым, изучить типологическую обусловленность психологической совместимости машинистов тепловозов в производственной среде.

Основная часть

Анализ литературных данных (Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Д. Майерс, А.В. Сидоренко, Н.П. Фетискин) позволяет выделить основные элементы психологической совместимости, к которым относятся: психофизиологическое соответствие в быстроте реакций и энергозатратах; готовность к сотрудничеству, взаимное принятие партнеров; отсутствие ярко выраженной борьбы за власть и первенство в группе.

Учитывая это, при проведении эмпирического исследования были подобраны следующие методики: определение ведущего типа поведения в конфликтных ситуациях К. Томаса, изучение нейротизма, экстраверсии-интроверсии личности (тест ЕРІ Айзенка), методика

«Самооценка лидерства».

Проведя первичную обработку данных, полученных при исследовании 20 диад эффективно работающих машинистов, в целом можно отметить, что нерациональные стратегии поведения в конфликте представлены в минимальном количестве: всего 5 человек (12,5%) – соперничество, причем 3 из них холерики, и 4 человека (10%) – избегание, 2 из которых меланхолики (см. табл. 1). В таблице 1 представлены данные изучения зависимости стратегий поведения в конфликте от личностных черт и психического состояния испытуемых.

Наиболее выраженными оказались стратегии приспособления (15 человек) и компромисса (9 человек), что указывает на стремление работников не допускать конфликтов в процессе работы, а значит работать согласованно и эффективно. Кроме того, эффективность парной работы обусловлена отсутствием у помощников машинистов высокой самооценки лидерства, что способствует адекватной субординации в диаде, а значит и в целом более согласованной работе.

Таблица 1 - Влияние темперамента на стратегии поведения в конфликте

Тип темперамента		Холерик	Сангвиник	Флегмат.	Меланхол.	Всего чел.
Стратегия поведения		12 чел.	2 чел.	7 чел.	19 чел.	(%)
Стратегии поведения в конфликте	соперничество	3	1	0	1	5 (12,5%)
	сотрудничество	5	1	0	1	7 (17,5%)
	компромисс	1	0	3	5	9 (22,5%)
	приспособление	2	0	3	10	15 (37,5%)
	избегание	1	0	1	2	4 (10%)

Аналогичный вывод можно сделать и при анализе связи должности и стратегии поведения в конфликте. Данные, представленные в таблице 2, наглядно указывают на то, что машинисты занимают более активную позицию при решении конфликтов (соперничество, сотрудничество, компромисс). Помощники машинистов в большинстве случаев выбирают стратегию приспособления в конфликтной ситуации, что объясняется их подчиненным положением в диаде. Избегание, как самая нерациональная стратегия в эффективно работающих парах, практически не встречается.

Таблица 2 - Связь должности и стратегий поведения в конфликте

Должности		Машинист	Помощник машиниста	Всего чел.
Стратегии поведения в конфликте	соперничество	5	0	5
	сотрудничество	5	2	7
	компромисс	5	4	9
	приспособление	3	12	15
	избегание	2	2	4

Связь стратегии поведения в конфликте с занимаемой должностью оценивалась с помощью Q-критерия Розенбаума:

$$Q_{ЭМП} = 7$$

$$Q_{кр} = 7(p \leq 0,05); \text{ следовательно связь значима на 5\%-ом уровне.}$$

Значимая связь между этими показателями позволяет нам сделать вывод о том, что машинисты, как старшие по должности, при возникновении конфликта в диаде склонны занимать более активную позицию и предпринимать активные меры по его разрешению.

Помощники машинистов при этом готовы подчиняться, поскольку такое поведение способствует более эффективной работе в диаде.

Анализ данных по методике Айзенка позволяет увидеть, что совместимые пары формируются при разнообразном сочетании типов темперамента, но при этом в данной выборке практически отсутствуют сангвиники, что видимо можно объяснить спецификой профессии (тяжелая физическая работа, монотония).

Сопоставляя отдельно выборки холериков и флегматиков, меланхоликов и флегматиков, холериков и меланхоликов в соответствии с доминирующей стратегией поведения в конфликте, мы обнаружили достоверную связь между типами темперамента и стратегией поведения в конфликте только у холериков и флегматиков на 5%-ом уровне значимости по U-критерию Манна-Уитни ($U_{\text{эмп.}}=21$, при $p \leq 0,05$). Таким образом, больше всего различаются по степени активности в конфликте выборки холериков и флегматиков. В остальных выборках наблюдается лишь тенденция к различию, т.е. можно считать, что совместимые пары формируются при разнообразном сочетании типов темперамента, благодаря наличию социально-психологических компенсаторных механизмов: самооценки лидерства, стратегии поведения в конфликтной ситуации, занимаемой должности.

Результаты анализа связи стратегии поведения в конфликте и должности достоверно указывают на то, что машинисты занимают более активную позицию при решении конфликтов (соперничество, сотрудничество, компромисс). Достоверность проверялась Q-критерием Розенбаума. $Q_{\text{эмп.}}=7$, при $p \leq 0,05$. Помощники машиниста при этом готовы подчиняться (доминирует компромисс и приспособление); это способствует эффективной работе в диаде.

Рассматривая связь темперамента и стремления к лидерству, следует отметить, что четыре человека-холерика и два сангвиника имеют высокий уровень самооценки лидерства. Все являются старшими в паре (машинистами). У помощников машинистов высокая самооценка лидерства отсутствует, что способствует адекватной субординации в диаде, а значит и в целом более согласованной работе (таблица 3).

Таблица 3 - Связь темперамента и стремления к лидерству

Тип темперамента			холерик 12 чел.		сангвиник 2 чел.		флегматик 7 чел.		меланхолик 19 чел.	
			маш.	4	маш.	2	маш.	0	маш.	3
			пом.	8	пом.	0	пом.	6	пом.	16
Самооценка лидерства	высокая	маш.	4	2	0	3				
		пом.	0	0	0	0				
	средняя	маш.	4	0	1	6				
		пом.	4	0	6	10				
	низкая	маш.	0	0	0	0				
		пом.	0	0	0	0				

Среди меланхоликов выявлено три человека (пары № 1, 14, 20) с высоким уровнем самооценки лидерства. Все они являются старшими в паре – машинистами, и имеют более высокий профессиональный стаж. Флегматиков с высоким уровнем самооценки лидерства не выявлено в данной выборке. Средний уровень самооценки лидерства обнаружился у представителей всех типов темперамента, кроме сангвиников, которые представлены в нашей выборке в минимальном количестве (всего 2 человека). При этом наибольшее количество сотрудников со средним уровнем самооценки лидерства оказались меланхоликами. Работников

с низким уровнем самооценки лидерства не выявлено. Таким образом, на первый взгляд может показаться, что холерикам и сангвиникам в большей степени присущ высокий уровень самооценки лидерства, а меланхоликам – средний. Но при более детальном рассмотрении выявляется, что большинство меланхоликов занимают подчиненную должность, поэтому сделать однозначные достоверные выводы о связи темперамента и самооценки лидерства в условиях разностатусной выборки не представляется возможным. При этом можно предположить, что официальный статус оказывает влияние на самооценку лидерства. Для того чтобы выявить это мы сгруппировали данные в таблице 4.

Таблица 4 - Связь должности и стремления к лидерству

Должность		машинист	помощник машиниста
Самооценка лидерства	высокая	9	0
	средняя	11	20
	низкая	0	0

Из таблицы видно, что хотя у машинистов чаще присутствует средний уровень самооценки лидерства, однако высокая самооценка лидерства только у них. У всей экспериментальной выборки помощников машинистов самооценка лидерства является средней. Следовательно, высокая самооценка лидерства согласуется с более высоким формальным статусом в диаде, что способствует согласованной работе в паре.

Таблица 5 - Связь возраста и стратегий поведения в конфликте

Возраст		24 – 34 (10 чел.)	35 – 44 (15 чел.)	45 – 54 (10 чел.)	55 – 61 (5 чел.)	Всего
Стратегии поведения в конфликте	соперничество	1	1	1	2	5
	сотрудничество	3	2	1	1	7
	компромисс	1	3	4	1	9
	приспособление	3	8	3	1	15
	избегание	2	1	1	0	4

На основании группировки данных о стратегии поведения в конфликте в соответствии с возрастом испытуемых (см. табл. 5), можно сделать вывод об отсутствии каких-либо значимых взаимосвязей по этим показателям. Видимо в эффективно работающих парах возраст не влияет на совместимость, и большее значение имеют другие факторы, такие как темперамент, стратегии поведения в конфликте, групповой статус.

Заключение

Подводя итоги эмпирического исследования, можно сделать вывод, что совместимость работников в профессиональной деятельности формируется на трех уровнях. На психофизиологическом уровне это темперамент, но его учет важен при формировании рабочих диад. В последствии, по мере формирования совместимости, его влияние компенсируется другими социально-психологическими механизмами. На психологическом уровне самооценка лидерства влияет на психологическую совместимость. На социально-психологическом уровне важную роль играют официальный статус (должность) и доминирующая стратегия поведения в конфликтной ситуации. Значимая связь между этими показателями позволяет нам сделать вывод о том, что машинисты, как старшие по должности, при возникновении конфликта в диаде

склонны занимать более активную позицию и предпринимать активные меры по его разрешению. Помощники машинистов при этом готовы подчиняться, поскольку такое поведение способствует более эффективной работе в диаде. Все уровни совместимости взаимосвязаны и в целом формируют психологическую совместимость, которая является значимым условием эффективной профессиональной деятельности в профессиональной микрогруппе.

Библиография

1. Балина Т.Н. Направления адаптации военнослужащих к воинской службе // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации. М.: Знание-М, 2020. С. 368-379.
2. Губин В.А., Петрук С.А. Проблема психологической совместимости и сработанности: теория и практика // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. 2020. № 4. С. 153-164.
3. Гуськова Т.А. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2022. № 6. С. 93-98.
4. Демкина Е.В. Развитие конкурентоопределяющих личностных качеств специалистов по физической культуре и спорту. Майкоп, 2021. 204 с.
5. Сидоренков А.В. Психологический механизм динамики малой группы: интеграция и дезинтеграция // Вопросы психологии. 2004. № 5. С. 63-72.
6. Толочек В.А. Социальные дополняющие диады: исторические тенденции эволюции // Вестник ЮГУ. 2022. № 3 (66). С. 201-208.
7. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. 490 с.

Psychological compatibility in a professional microgroup

Tat'yana N. Balina

PhD in Psychology,
Professor of the Department of Management,
Taganrog Institute of Management and Economics,
347905, 45, Petrovskaya str., Taganrog, Russian Federation;
e-mail: t.balina@tmei.ru

Andrei N. Vakula

Postgraduate,
Taganrog Institute of Management and Economics,
347905, 45, Petrovskaya str., Taganrog, Russian Federation;
e-mail: vakulaan86@yandex.ru

Abstract

The microgroup is the subject of close attention, both in foreign and domestic psychology. At the same time, the most problematic issue is its consideration as an aggregate subject of joint activities. In this work, based on a structural approach to understanding psychological compatibility, an empirical study of compatibility parameters in effectively working dyads of diesel locomotive drivers was carried out. It is concluded that psychological compatibility is formed at three levels. At

the psychophysiological level, these are features of temperament and taking it into account is important at the stage of forming working dyads. On a psychological level, compatibility is influenced by self-perceptions of leadership. At the socio-psychological level, the official status (position) and the dominant strategy of behavior in a conflict situation are significant. A significant relationship between these indicators allows us to conclude that drivers, as senior employees, when a conflict arises in a dyad, tend to take a more active position and take active measures to resolve it. At the same time, assistant drivers are ready to obey, since such behavior contributes to more effective work in the dyad. All levels of compatibility are interconnected and generally form psychological compatibility, which is a significant condition for effective professional activity in a professional microgroup.

For citation

Balina T.N., Vakula A.N. (2023) Psikhologicheskaya sovместimost' v professional'noi mikrogruppе [Psychological compatibility in a professional microgroup]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (7A), pp. 86-92. DOI: 10.34670/AR.2023.76.54.010

Keywords

Group status, microgroup, psychological compatibility, self-assessment of leadership, strategies of behavior in conflict, temperament.

References

1. Balina T.N. (2020) Napravleniya adaptatsii voennosluzhashchikh k voinskoi sluzhbe [Directions for adaptation of military personnel to military service]. In: *Lichnostnye i regulyatornye resursy dostizheniya obrazovatel'nykh i professional'nykh tselei v epokhu tsifrovizatsii* [Personal and regulatory resources for achieving educational and professional goals in the era of digitalization]. Moscow: Znanie-M Publ.
2. Demkina E.V. (2021) *Razvitie konkurentoopredelyayushchikh lichnostnykh kachestv spetsialistov po fizicheskoi kul'ture i sportu* [Development of competitive-determining personal qualities of specialists in physical culture and sports]. Maikop.
3. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. (2002) *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups]. Moscow.
4. Gubin V.A., Petruk S.A. (2020) Problema psikhologicheskoi sovместimosti i srobotannosti: teoriya i praktika [The problem of psychological compatibility and harmony: theory and practice]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina* [Bulletin of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin], 4, pp. 153-164.
5. Gus'kova T.A. (2022) Vliyanie psikhologicheskoi sovместimosti sotrudnikov na sotsial'no-psikhologicheskii klimat v kollektive [The influence of psychological compatibility of employees on the socio-psychological climate in the team]. *Meditsina. Sotsiologiya. Filosofiya. Prikladnye issledovaniya* [Medicine. Sociology. Philosophy. Applied research], 6, pp. 93-98.
6. Sidorenkov A.V. (2004) Psikhologicheskii mekhanizm dinamiki maloi gruppy: integratsiya i dezintegratsiya [Psychological mechanism of small group dynamics: integration and disintegration]. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology], 5, pp. 63-72.
7. Tolochek V.A. (2022) Sotsial'nye dopolnyayushchie diady: istoricheskie tendentsii evolyutsii [Social complementary dyads: historical trends of evolution]. *Vestnik YuGU* [Bulletin of Southern State University], 3 (66), pp. 201-208.