

на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / М. Г. Логачов. – Харків, 2001. – 16 с.

2. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. – М. : ЛКИ, 2007. – 224 с.

3. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2006. – 224 с.

УДК 159.9

*Хворост М.Ю., ст.. викладач кафедри прикладної психології НУЦЗУ;
Линник В.М., студентка соціально-психологічного факультету НУЦЗУ*

РОЗВИТОК ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ, ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ

У статті представлений аналіз проблеми соціально-психологічного клімату та групової згуртованості рятувальників. Доведено, що при використанні спеціальних формуючих впливів, а саме тренінгу, групова згуртованість формується більш інтенсивно та суттєво покращується соціально-психологічний клімат групи. Тренінг створює внутрішні та зовнішні умови для підвищення згуртованості та впливає на покращення соціально-психологічного клімату групи за параметрами: прагнення до збереження цілісності групи, згуртованість, контактність та відкритість.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат групи, групова згуртованість, командна взаємодія.

В статье представлен анализ проблемы социально-психологического климата и групповой сплоченности спасателей. Доказано, что при использовании специальных формирующих влияний, а именно тренинга, групповая сплоченность формируется более интенсивно и существенно улучшается социально-психологический климат группы. Тренинг создает внутренние и внешние условия для повышения сплоченности и влияет на улучшение социально-психологического климата группы по параметрам: стремление к сохранению целостности группы, сплоченность, контактность и открытость.

Ключевые слова: социально-психологический климат группы, групповая сплоченность, командное взаимодействие.

Постановка проблеми. Завдання, що стоять перед ДСНСУ на сучасному етапі розвитку суспільства неможливо виконувати без належної професійно-психологічної підготовки, високих морально-психологічних якостей - того, що визначає готовність працівника ДСНСУ до дій, як у звичайних, так і в екстремальних умовах.

Важливим елементом цієї підготовки є формування сприятливого психологічного клімату в колективах установ системи ДСНСУ, який до-

зволяє не тільки значно підвищувати ефективність здійснюваної ними діяльності, але і сприяє, по-перше, створенню оптимальних умов для професійного становлення та розвитку особистості, а по-друге, запобіганню виникнення ранньої професійної деформації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед сучасних дослідників, що займаються вивченням психологічного клімату в колективі можна назвати О.Л. Журавльова, Р.Л. Кричевського, В.М. Машкова, Б.Д. Паригіна, О.С. Фетіскіна, В.В. Чернишова та інших авторів. Динамічні характеристики колективу розглядалися О.Н. Каменською, А.А. Деркач, А.Н. Суховим, Т.А. Ивановою і В.В. Ивановим. Кількісні характеристики малих груп, такі як згуртованість, експансивність, конформність, ціннісно-орієнтаційна єдність, референтність, знайшли опис в дослідженнях В.С. Агеєва, М.І. Енікєєва, С.А. Богрецова, Я.Л. Коломинського, В.М. Козубовського, В.А. Семиченко, Н.Н. Обозова і інших. Структура міжособових стосунків в групі розкрита в працях Д. Майерса, Е.В. Андрієнко, В.І. Паніотто, А.В. Петровського, А.А. Русалінової. Своєрідність розвитку виробничих колективів добре викладена в монографіях і навчальних посібниках Н.М. Ануфрієвої, Т.Н. Зелінської, Н.Е. Зелінського, П.Н. Шихірева і інших учених.

Не дивлячись на найбагатший теоретичний і емпіричний матеріал, накопичений в скарбниці соціальної психології груп, сучасні керівники усіх рівнів зазнають певні утруднення в питаннях об'єднання колективу, усунення конфліктних зон в ньому і формування сприятливого психологічного клімату. Між тим вчені: І.В. Вачков, В.Е. Пахальян, А.І. Донцов, А.С. Прутченков переконливо показали, що об'єднання формальних малих груп може бути цілком успішним за порівняно невеликий проміжок часу за рахунок проведення соціально-психологічних тренінгів, колективних ігор і спеціально організованої спільної діяльності. Більше того, дослідження Н.І. Шевандріна, В.С. Аванесова і інших учених показали те, що в згуртованих колективах їх члени успішніше працюють, швидше адаптуються, відчувають себе захищеними. Їм у меншій мірі властиві фобії, агресивність, невпевненість в собі.

Згуртованість є найважливішою соціально-психологічною характеристикою колективу. За своєю сутністю вона аналогічна економічній характеристиці його виробничої діяльності - продуктивності праці. Крім цього члени згуртованого колективу, як правило, не поспішають його покидати, тобто зменшується плинність робочої сили. За своєю спрямованістю згуртованість колективу може бути позитивною (функціональною), тобто орієнтованою на цілі і завдання його трудової діяльності та негативною (дисфункціональною), спрямованою на досягнення цілей, що суперечать суспільним цілям, цілям виробничої діяльності [2; 3].

Групова згуртованість рятувального загону визначається спільною діяльністю його членів і вирішенням протиріч, що виникають в його

психологічній структурі. Вона здійснюється відповідно до закону психічного розвитку Л.С. Виготського що свідчить про те, що вищі психічні функції виникають спочатку як форма співпраці індивіда з іншими людьми і лише згодом вони стають його внутрішніми, індивідними формами, тобто, здійснюється перехід з «інтер» в «інтра» [1]. Психологічними механізмами, сприяючими розвитку згуртованості членів рятувальної служби являються соціально-психологічні явища ідентифікації, емпатії і рефлексії. Якщо ідентифікація є другою сходинкою до досягнення групової згуртованості, а емпатія - першою, то явище рефлексії сприяє і створює сприятливі умови для переходу емпатії в ідентифікацію.

Істотний вплив на характер протікання і розвитку групової згуртованості роблять соціально-психологічні явища каузальної атрибуції, міжособової атракції, міжгрупової ворожості і внутрішньогрупового фаворитизму. Вони є не лише результатом згуртованості, але і показниками рівня її розвитку. Критеріями розвитку згуртованості рятувальної служби виступають: продуктивно-професійний, нормативно-функціональний і задоволеність від праці і перебування в загоні [5].

Специфіка взаємодії чергових змін рятувального загону в ході підготовки і проведення заходів по усуненню надзвичайних ситуацій вимагають урахування індивідуально-психологічних якостей рятувальної служби і підбору чергових змін з урахуванням психологічної сумісності його членів. Своєчасне урахування при комплектуванні зміни темпераменту, і характеру його членів, їх професіоналізму і досвіду рятувальної діяльності є гарантом успіху в підборі зміни з урахуванням психологічної сумісності.

У числі індивідуально-психологічних чинників розвитку групової згуртованості виступають спеціальні знання, навички і специфічні якості. Разом з діяльнісною інтеграцією взаємовідносин в черговій зміні особливе місце належить емоційній інтеграції старшого зміни і уникнення ним авторитарного стилю керівництва при підготовці до рятувальних робіт.

Виявлений цілий комплекс соціально-психологічних умов розвитку згуртованості чергових змін пов'язаних із структурно-функціональною організацією діяльності рятувальної служби, структурно-формальним характером її життєдіяльності, сутнісним характером рівня розвитку рятувальної служби і умовами непрямого характеру, що відбивають вплив соціального середовища на виконання рятувальних робіт.

Перераховані критерії групової згуртованості, індивідуально-психологічні чинники, соціально-психологічні умови і механізм розвитку, по суті, є теоретичною моделлю розвитку групової згуртованості рятувальної служби. З урахуванням викладеної теоретичної моделі функціонування групової згуртованості ми можемо представити цілісно модель функціонування і розвитку згуртованості рятувальної служби. Такий підхід дозволяє нам не лише розглянути найбільш сприятливі психологічні

умови розвитку згуртованості чергових змін рятувальної служби, але і виробити необхідні практичні рекомендації по вдосконаленню цього процесу в умовах реформування ДСНСУ.

Виклад основного матеріалу. Дослідження проводилось на базі пожежної частини СДПЧ-9 Головного Управління ДСНСУ в Харківській області та на базі Харківської державної академії фізичної культури В дослідженні взяли участь 20 працівників ДСНСУ та 20 спортсменів (футболістів) ХДАФК.

Для розв'язання поставлених завдань нами були застосовані такі методики - «Соціально-психологічна самооцінка колективу О. Немова», «Визначення індексу групової згуртованості Сішора».

Після проведення методики «Соціально-психологічна самооцінка колективу» О. Немова, яка дозволяє нам визначити соціально-психологічний клімат колективу в групах наших досліджуваних ми отримали результати, які відобразили у таблиці 1.

Таблиця 1 – Показники соціально-психологічного клімату досліджуваних груп (бали)

Показники СПК	Працівники ДСНСУ	Спортсмени	t	p
Прагнення до збереження цілісності групи	42,6 ± 3,3	40,3 ± 3,8	0,65	-
Згуртованість (єдність відносин)	49,8 ± 3,02	43,2 ± 2,87	0,93	-
Контактність (особисті взаємини)	41,4 ± 2,71	42,7 ± 2,26	0,58	-
Відкритість	40,4 ± 2,17	44,9 ± 2,13	0,87	-
Організованість	39,7 ± 1,9	39,2 ± 1,5	0,24	-
Інформованість	40,1 ± 2,3	38,9 ± 2,1	0,67	-
Відповідальність	43,7 ± 3,01	43,2 ± 3,8	0,21	-

Дані таблиці 1 вказують на те, що не спостерігаються достовірні відмінності між показниками працівників ДСНСУ і спортсменів. Але якщо розглянути показники соціально-психологічного клімату колективу то ми можемо стверджувати, що

– за показником «прагнення до збереження цілісності групи» більш вищі показники в групі працівників ДСНСУ, ніж в групі спортсменів (42,6±3,3 і 40,3±3,8). Це можна пояснити тим, що у працівників ДСНСУ більш міцна єдність, згуртованість, ступінь взаємодопомоги, близькість членів колективу, подібність їхніх думок, оцінок, настанов;

– згуртованість (єдність відносин) також більш виражена в групі працівників ДСНСУ ніж в групі спортсменів (49,8±3,02 і 43,2±2,87). Дані

вказують на те, що у працівників ДСНСУ висока групова взаємодія, згуртованість, що дозволяє без слів розуміти один одного в складних ситуаціях, при виконанні завдань за призначенням. Високі результати забезпечує товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота;

– контактність – трохи вищі показники в групі спортсменів ніж в групі працівників ДСНСУ ($42,7 \pm 2,26$ і $41,4 \pm 2,71$). Отримані дані вказують на те, що результативність діяльності спортивного колективу пов'язана із комунікативною успішністю (контактність, комунікативна сумісність);

– організованість більш вищі показники в групі працівників ДСНСУ ніж в групі спортсменів ($39,7 \pm 1,9$ і $39,2 \pm 1,5$). У працівників ДСНСУ організованість забезпечується чітким визначенням уставними нормами і упорядкуванням функцій, прав і відповідальності членів колективу;

– інформованість трохи вищі показники в групі працівників ДСНСУ ніж в групі спортсменів ($40,1 \pm 2,3$ і $38,9 \pm 2,1$). Отримані дані свідчать про те, що взаємини в трудовому колективі працівників ДСНСУ в певній мірі засновані на взаємній позитивній інформованості членів колективу один про одного, а також про колектив у цілому: задачах, що стоять перед ним, його успіхах і досягненнях, його громадського життя;

– відповідальність показники досліджуваних груп майже однакові ($43,7 \pm 3,01$ і $43,2 \pm 3,8$). Діяльність працівників ДСНСУ та спортсменів дуже відповідальна, тому вони відчувають відповідальність за свої вчинки і здатність робити висновки із власних помилок, прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі;

– відкритість трохи вищі показники в групі спортсменів ніж в групі працівників ДСНСУ ($44,9 \pm 2,13$ і $40,4 \pm 2,17$). Отримані дані свідчать про те, що в групі спортсменів більш виражена чуйність і душевна відкритість, готовність зрозуміти та прийняти щось нове й незвичне.

Підводячи підсумки ми можемо стверджувати, що в групі працівників ДСНСУ більш значимі такі показники соціально-психологічного клімату як згуртованість, відповідальність та збереження цілісності групи, а в групі спортсменів – відкритість, відповідальність та згуртованість.

Після обробки даних методики «Визначення індексу групової згуртованості Сішора», згідно наших груп досліджуваних, а саме працівників ДСНСУ та спортсменів, використавши критерій ϕ -Фішера ми отримали дані, які відображені у таблиці 2.

Дані таблиці 2 вказують на те, що у працівників ДСНСУ більш високі показники високого та вище середнього рівнів згуртованості. Спостерігаються достовірні розбіжності показників вище середнього рівня згуртованості ($P \leq 0,01$). Тобто працівники ДСНСУ завжди підтримують один одного, без слів розуміють один одного в складних ситуаціях, при виконанні завдань і в їхніх стосунках присутнє почуття єдності. Високі резуль-

тати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо.

Таблиця 2 – Показники групової згуртованості в досліджуваних груп (%)

Рівні згуртованості	Працівники ДСНСУ	Спортсмени	φ	P
Високий	20,0	5,0	1,50	-
Вище середнього	75,0	10,0	4,58	0,001
Середній	5,0	85,0	5,99	0,001
Нижче середнього	-	-	-	-
Низький	-	-	-	-

В групі спортсменів вищі показники середнього рівня згуртованості ($P \leq 0,01$). Вони вважають групову згуртованість взаємною, що означає підтримку одне одного ситуативною, тобто згуртованість залежить від ситуації, а позитивна діяльність групи обмежена тільки рамками свого колективу.

Звідси випливає висновок про те, що колективи працівників ДСНСУ та спортсменів вважаються згуртованими, але у працівників ДСНСУ згуртованість знаходиться на більш високому рівні. Високі показники можуть свідчити про те, що працівники ДСНСУ товариські, дружелюбні, у них в колективі панує взаємодопомога, взаємовиручка. Ці показники дуже добре характеризують стиль їхньої професійної діяльності, адже від своєчасності й правильності надання першої медичної допомоги потерпілому залежить вага його стану або його життя.

На основі отриманих у емпіричному дослідженні даних, ми розробили програму формування групової згуртованості для рятувальників. Основна мета – формування групової згуртованості – в цій програмі досягається через формування єдності учасників групи на різних рівнях міжособових стосунків (по А.В. Петровському) – емоційному, ціннісному, поведінковому [3; 4]. У реальному процесі міжособової взаємодії емоційна, поведінкова і ціннісна складова групової єдності тісно пов'язані між собою. Групова єдність виникає як синтез емоційних переживань, ціннісних стосунків, спільних дій членів групи, що обумовлює якісно новий рівень взаємовідносин в групі – групову згуртованість. Основним предметом формування єдності виступає спільна діяльність учасників в процесі тренінгу, припускаючи активність, свободу в творчому самовираженні, зниження захисних механізмів, атмосферу довіри і емоційної близькості.

Цілі тренінгу:

- формування умінь і навичок у сфері спілкування;
- корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;
- розвиток здатності адекватно сприймати і оцінювати себе і інших людей;

- корекція і розвиток системи стосунків особистості;
- об'єднання групи, розвиток здібностей до співпраці, взаєморозуміння.

Основними засобами дії в тренінговій групі виступають: групові норми, групова підтримка, зворотний зв'язок, групові очікування. В процесі роботи з групою використовуються наступні методи: дискусійні методи (групові дискусії, мозковий штурм, аналіз конкретних поведінкових ситуацій і так далі); ігрові методи (ролеві і ділові ігри); психомалюнок, психогімнастичні вправи.

Програма тренінгу містить три групи заходів, виділених відповідно до їх дії на певну сферу групової єдності.

До першої групи відносяться тренінгові процедури, спрямовані на формування єдності учасників в емоційній сфері. Їх призначення: зняти емоційну напругу і поліпшити настрій членів групи; розвинути емпатію, співпереживання, сформувані емоційне позитивне відношення між членами групи.

До другої групи віднесені тренінгові процедури, спрямовані на формування єдності учасників тренінгу у сфері ціннісних орієнтацій. Їх призначення: ослабити або змінити певні стереотипи мислення; погоджувати уявлення членів групи про цілі і завдання тренінгу; сприяти формуванню загальногрупових цінностей.

До третьої групи віднесені тренінгові процедури, спрямовані на формування єдності учасників тренінгу в поведінковій сфері. Їх призначення: сформувані узгодженість дій учасників тренінгу в рішенні групових завдань, розвинути співпрацю і взаємодопомогу в спільній творчій діяльності.

Програма тренінгу розрахована на три дні.

Після проведення тренінгових занять з рятувальниками, ми провели повторну діагностику психологічного клімату та рівня згуртованості у групі. Отримані дані відображені у таблицях 3, 4.

Таблиця 3 – Показники соціально-психологічного клімату групи рятувальників до тренінгу та після (бали)

Показники СПК	До тренінгу	Після	t	p
Прагнення до збереження цілісності групи	42,6 ± 3,3	46,8 ± 4,1	2,1	0,05
Згуртованість (єдність відносин)	49,8 ± 3,02	54,1 ± 5,7	2,2	0,05
Контактність (особисті взаємини)	41,4 ± 2,71	45,9 ± 3,6	2,1	0,05
Відкритість	40,4 ± 2,17	47,4 ± 3,3	2,3	0,05
Організованість	39,7 ± 1,9	41,5 ± 3,6	1,6	-
Інформованість	40,1 ± 2,3	42,7 ± 4,1	1,7	-
Відповідальність	43,7 ± 3,01	44,6 ± 3,5	1,2	-

Таблиця 4 – Показники групової згуртованості у групі рятувальників до та після тренінгу (%)

Рівні згуртованості	До тренінгу	Після	ϕ	P
Високий	20,0	45,0	1,66	0,05
Вище середнього	75,0	50,0	1,66	0,05
Середній	5,0	5,0	-	-
Нижче середнього	-	-	-	-
Низький	-	-	-	-

Отримані результати вказують на суттєві зміни деяких параметрів соціально-психологічного клімату у групі рятувальників після проведення тренінгових занять. А саме: значно збільшилися показники прагнення до збереження цілісності групи ($p \leq 0,05$), згуртованості ($p \leq 0,05$), контактності ($p \leq 0,05$) та відкритості ($p \leq 0,05$).

Після СПТ значно підвищилася кількість рятувальників, які оцінюють згуртованість власної групи як високу ($p \leq 0,05$), відповідно зменшилася кількість людей, які вважають її вище середньої ($p \leq 0,05$).

Висновки. Дослідження соціально-психологічного клімату працівників ДСНСУ та спортсменів показало, що у працівників ДСНСУ більш високі значення за показниками – згуртованість (єдність відносин), відповідальність, прагнення до збереження цілісності групи та відповідальність. Тобто у них висока групова взаємодія, що дозволяє без слів розуміти один одного в складних ситуаціях, при виконанні завдань за призначенням, вони відчують відповідальність за свої вчинки і здатність робити висновки із власних помилок. У групі спортсменів найбільш значимі відкритість, відповідальність та згуртованість. Отримані дані вказують на те, що вони більш відкриті, в них розвинута ступінь взаємодопомоги, близькість членів колективу.

Вивчення особливостей згуртованості групи працівників ДСНСУ та спортсменів показало, що у працівників ДСНСУ більш високі показники за високим та вище середнього рівнями, тобто вони завжди підтримують один одного, без слів розуміють один одного в складних ситуаціях. В групі спортсменів вищі показники середнього та вище середнього рівнів згуртованості. Вони вважають, що згуртованість проявляє взаємну підтримку одне одного ситуативну, тобто вона залежить від ситуації.

Також, на основі апробації програми формування групової згуртованості рятувальників, ми можемо стверджувати, що розроблений нами соціально-психологічний тренінг є ефективним. Він дійсно створює внутрішні та зовнішні умови для підвищення згуртованості та впливає на покращення соціально-психологічного клімату групи за параметрами: прагнення до збереження цілісності групи, згуртованість, контактність та відкритість. Дана програма може бути рекомендована для використання

при психологічному супроводі рятувальників з метою покращення психологічної атмосфери у колективі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6-ти т. – Т.3. – Проблемы развития психики / под ред. А. М. Матюшкина. – М. : Педагогика, 1983. – 368 с.
2. Каменская Е. Н. Социальная психология / Е. Н. Каменская. – Ростов н/Д. : Феникс, 2007. – 192 с.
3. Петровский А. В. Личность, деятельность, коллектив /А. В. Петровский. – М. : Политиздат, 1986. – 255 с.
4. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М. : Наука, 1979. – 239 с.
5. Толочев В. А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов / В. А. Толочев // Психологический журнал. – 2002. – Т.21, №3. – С. 96–103.

УДК 159.9

Цицей Р.М., здобувач науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України

ПСИХІЧНА ТРАВМА ЯК НАСЛІДОК ПЕРЕЖИТОЇ ЛЮДИНОЮ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ

У статті наведено погляди на сутність психічної травми особистості, яка пережила екстремальні події та набула травматичного досвіду. Розглядаються основні чинники психічної травми, наводиться характеристика основних її наслідків.

Ключові слова: психічна травма, надзвичайна ситуація.

В статті приведені взгляды на сущность психической травмы личности, пережившей экстремальные события и получившей травматический опыт. Рассматриваются основные факторы психической травмы, приводится характеристика основных ее последствий.

Ключевые слова: психическая травма, чрезвычайная ситуация.

Постановка проблеми. Сьогодні проблема особистості постраждалого є однією з найактуальніших в межах екстремальної та кризової психології. Людина, яка волею долі опиняється в осередку трагедії, потребує особливої уваги з боку фахівців-психологів Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Надання постраждалому населенню екстреної психологічної допомоги – це головна мета роботи екст-