

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра психології**

**Психологічні особливості здатності особистості
працювати в команді**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:

студентка 2 курсу, 212 м групи
Тікан Анастасія Петрівна

Керівник:

Кандидат психологічних наук,,
доцент **Собкова С. І.**

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № _____ від _____ 2024 р.
Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я. Ф.*

Чернівці – 2024

АНОТАЦІЯ

Тікан А. П. Психологічні особливості здатності особистості працювати в команді. - Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Чернівці 2024 р. 73 с.

В роботі актуалізовано проблему, яка є ваговою для сьогодення у межах ефективного функціонування організацій. Зауважено, що здатність людини працювати ефективно і плідно в команді є важливою власністю особистості професіонала. Зроблено акцент на тому, що є згуртований колектив, який складається з професіоналів з відповідними характеристиками. Вивчено теоретичні аспекти дослідження групи та колективу психології. Емпірично досліджено взаємозв'язок здатності професіонала працювати в команді з його особистісними властивостями та відповідним вибором командної ролі. Описано базу емпіричного дослідження, якою стала організація ФГ «Фрукто-трейд». Описано та проаналізовано отримані емпіричні результати. Зроблено висновок, що людина здатна значно ефективніше працювати в умовах присутності інших колег-професіоналів, ніж самостійно.

Ключові слова: особистість, командна робота, група, колектив, професіоналізм.

ABSTRACT

Anastasiia Tikan. Psychological Peculiarities of an Individual's Ability to Work in a Team. - Manuscript. Qualification work for the master's degree in the specialty 053 Psychology. Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi 2024. 73 p.

The thesis actualizes a problem that is of utmost significance for the present within the efficient functioning of organizations. It is noted that the ability of a person to work efficiently and productively in a team is an important quality of a professional's personality. Emphasis is placed on the fact that a team is a cohesive collective consisting of professionals with special characteristic.

The thesis examines the theoretical aspects of group and team research in psychology/ The relationship between a professional's ability to work in a team and their personal characteristics and the alignment of their role is empirically investigated. The empirical research was conducted within the farm enterprise "Fruktovo-trade Group". The obtained empirical results are described and analyzed. It is concluded that a person can work much more efficiently in the presence of other professional colleagues than independently.

Keywords: individual, teamwork, group, team, professionalism.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ А. П. Тікан

ЗМІСТ

ВСТУП..	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГРУПИ ТА КОЛЕКТИВУ В ПСИХОЛОГІЇ	7
1.1. Поняття групи. Група та її види	7
1.2. Колектив та особливості його формування	10
1.3. Малі соціальні групи як сприятливе середовище для створення колективу	14
1.4. Переваги та недоліки групової роботи	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЗДАТНОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ З ЙОГО ОСОБИСТІСНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ТА ВИБОРОМ НИМ КОМАНДНОЇ РОЛІ	24
2.1. Опис методик, використаних у нашому дослідженні	24
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	33
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64
ДОДАТКИ	70

ВСТУП

Кожне суспільство вирішує велику кількість завдань і проблем, що виникають постійно і часто – несподівано. Проте для цього потрібно об'єднання зусиль багатьох людей, їх згуртованість, взаємодія та взаємодопомога, - спільна узгоджена діяльність усіх фахівців. Адже відомо, що синергічна робота, яку виконують, взаємодіючи, члени одного колективу (однієї команди), за своїм ефектом / результатом значно перевищує суму індивідуальних результатів / внесків членів цієї ж команди. Тому колективи і команди відіграють суттєву роль у будь-якій організації, працюючи не лише спільно над завданням, але й з єдиною для всіх метою. У такій ситуації не лише загальний підсумковий результат залежить від узгодженої роботи усіх, але й кожен член команди залежить від своїх колег, водночас впливаючи на них. А саме командна робота здатна сприяти виживанню і процвітанню організації в умовах жорсткої конкуренції.

Тому здатність людини працювати ефективно і плідно в команді є важливою професійною особливістю / властивістю особистості. Командою ж називають зазвичай згуртований колектив професіоналів, які мають спільні цінності та цілі, обирають схожі підходи для реалізації спільних завдань і цілей, беручи на себе відповідальність за можливі рішення та результати, та поєднуючи свої знання, уміння та навички для реалізації різних проблем / завдань і досягнення бажаної мети.

До аналізу проблеми групи, колективу та команди зверталися досить багато науковців, серед яких відзначимо роботи: Р. Баумейстер., Д. Бласкович, К. Берк, Д. Вегге, В. Горбунова, П. Горностай, Г. Гудвін, Д. Дашієлл, М. Діль, Д. Джордж, Н. Доценко, В. Казміренко, Л. Карамушка, А. Коваленко, Н. Корнєв, О. Коробанова, Д. Кніппенберг, М. Лірі, Г. Літлпейдж, Б. Маллен, В. Мендес, К. Мідь, М. Найдьонов, Л. Орбан-Лембрик, Т. Постмес, М. Розен,

Л. Сабадош, Е. Салас, К. Саломон, В. Строб, С. Хантер, С. Хаслам, М. Шипперс, І. Чумаченко, Т. Чорна й інші. Проте, обрана для дослідження проблема, настільки цікава та масштабна, що потребує подальшого ґрунтовного аналізу.

Об'єктом кваліфікаційної роботи є здатність людської особистості до роботи в команді.

Предмет аналізу – зв'язок здатності фахівця до роботи в команді з його кар'єрними цінностями, командною роллю та особистісними якостями.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати результати психологічних досліджень груп та колективів і місце командної роботи в їх межах та емпірично дослідити особистісні та професійні особливості здатності особи до роботи в команді.

Для реалізації мети роботи визначено такі основні її **завдання**:

- вивчити наукову соціально-психологічну літературу з досліджуваної проблеми;
- дослідити особливості та характеристики групи та її відмінності від колективу;
- визначити психологічні особливості команди та роботи в ній;
- провести емпіричне дослідження за проблемою роботи;
- описати, проаналізувати й узагальнити отримані емпіричні результати у висновках до роботи.

У дослідженні перевірялася така **гіпотеза**: здатність людини/фахівця ефективно працювати в команді пов'язана з її особистісними властивостями, її професійними цінностями та командною роллю.

В емпіричному дослідженні використовувалися такі методики:

- тест на здатність працювати в команді;
- тест Р. Белбіна «Командні ролі» (класифікація ролей в групі);
- тайм-менеджмент : тест-опитувальник здатності до самоорганізації діяльності (ОСД);

- методика «П'ять рис характеру». Автор – С. Грачов;
- методика Е. Шейна «Якорі кар'єри»;
- статистична обробка результатів здійснювалася з використанням кореляційного аналізу та методики Манна-Уїтні.

Структура роботи. Це дослідження структурно складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних у роботі джерел, висновків і додатків. Робота проілюстрована 9 таблицями, 7 рисунками. Загальний обсяг роботи складає 73 друкованих сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГРУПИ ТА КОЛЕКТИВУ В ПСИХОЛОГІЇ

1.1. Поняття групи. Група та її види

Аналізуючи сучасний соціум, можна помітити, як тісно діяльність людини опирається на необхідність співпрацювати в групі. Не лише робота чи обов'язки підштовхують людину до такої взаємодії, а й бажання відпочити чи розслабитись. Ситуації, коли особа здатна повністю відмовитись від усіх можливих зв'язків з групами – рідше виняток, тому цілком закономірно психологи обрали вивчення груп загалом та міжособових зв'язків, які утворюються в її межах, одним з найважливіших напрямів цієї науки [1]. Займаючись дослідженням цієї теми, такі видатні науковці як А. Петровський, М. Слюсаревський, В. Татенко, Н. Тріплетт та С. Харкінс змогли виявити низку важливих особливостей, які дозволили краще зрозуміти закономірності функціонування різноманітних об'єднань та спільнот.

Формат групи сам по собі викликав у цих дослідників багато запитань щодо впливу спільної діяльності на продуктивність кожної окремої людини, її здатності приймати рішення, проявляти ініціативу і брати на себе відповідальність тощо. Все це призвело до появи більш структурованих теоретичних знань про групу, в межах яких враховувався вид групи, її розміри, склад, мета, та ін.. З'явилося і більш узагальнене поняття – «соціальна група», котре прийнято тлумачити як певну кількість осіб, поєднану реальними чи умовними ознаками в цілісну структуру [7]. Якщо в межах групи люди не взаємодіють між собою і об'єднані лише на основі певних ознак (професії, віку, навичок, характеристик), то така група називається «умовною», натомість «реальною» вважається група з обмеженою кількістю учасників, котрі включені

в процес спільної діяльності та побудови міжособових зв'язків. Таким чином, опираючись на загальноприйняті класифікації, всі умовні і реальні об'єднання людей можна поділити на гіпергрупи, супергрупи, декагрупи, метагрупи, а також – великі, середні та малі групи. Щоб виокремити саме ті групи, котрі виявляються важливими в межах даної наукової роботи, доцільно розглянути кожен з них в сукупності з їхніми найбільш чітко вираженими ознаками [5].

Відповідно, *гіпергрупами* прийнято називати населення планети загалом (або ж окремих континентів). До *супергруп* відносяться жителі великих країн (таких як США чи Китай) і міжнародні блоки, до яких ці країни належать (НАТО та ін.), а от *декагрупами* вважаються суспільні об'єднання, які віддзеркалюють загальні цілі окремих країн. Попередні три типи груп вирізняються своїм розміром, тому безпосередня взаємодія чи діяльність учасників, як і формування між ними значимих зв'язків, на такому рівні значно ускладнені. Натомість, велика група хоч і характеризується наявністю доволі чисельної спільноти, втім від попередніх вирізняється своєю складною організаційною структурою, створеною навколо конкретного суспільного явища чи особливості, або ж щодо виконання певної діяльності. Таким чином, *великою групою* можуть вважатись окремі класи людей чи навіть певний прошарок, етноси, різноманітні партії і об'єднання (гуманітарні, волонтерські, добровільні, тощо). Такі групи мають властивість утворювати власну, унікальну соціально-психологічну основу, яка слугує регулятором їхньої життєдіяльності. Завдяки цьому виникають різноманітні внутрішньо-групові форми спілкування і взаємодії, а також потреби та цінності, традиції, інтереси тощо.

На відміну від попереднього виду, *середня група* включає в себе все ще відносно великі об'єднання (громади, освітні заклади, жителів міст, сіл, та ін.), які можуть хаотично чи випадково формуватись навколо певного каталізатора діяльності та існувати лише певну кількість часу, протягом якої існує цей об'єднуючий чинник. Внутрішньогрупові зв'язки, сформовані у цей період, теж

не вирізняються особливою стійкістю. Хорошим прикладом такої ситуації може слугувати натовп людей, які зібрались, щоб взяти участь у певній події: голосуванні, концерті, зборах, засіданнях тощо.

У свою чергу, *малою групою* називається значно менше за кількістю і відносно стійке об'єднання людей, пов'язаних спільною метою та здатністю безпосередньо контактувати одне з одним. Взаємозв'язки, побудовані на такій основі, міцні та стійкі, вони здатні спонукати розвиток як окремих учасників, так і всього формування загалом. До таких груп відносяться шкільні класи та студентські групи, команди, різноманітні види підрозділів, робочих спільнот. Часто в малих групах відносини базуються на ієрархічній структурі, котра може існувати як на офіційному, так і на умовному рівні (особистісні якості, інтереси) та формується завдяки впливу зовнішніх чинників і міжособових стосунків в межах групи [31]. Відповідно, це дозволяє поділити малу групу, в залежності від її структури, на неформальну чи формальну. Функціонування *неформальних груп*, зазвичай, відбувається завдяки появі емоційної складової, наприклад спільних симпатій учасників один до одного чи до певного суб'єкта, або, навпаки, антипатії. *Формальні* ж групи працюють на основі завчасно встановленої офіційної мети, наказу, завдання чи цілі, інструкції тощо. У таких груп існує юридично врегульований статус та чіткий розподіл на керівництво і підлеглих. Однією з важливих особливостей формальної групи є й те, що в її межах залишається місце для неформальних міжособових стосунків, які у випадку збігу з офіційною структурою групи здатні суттєво впливати на ефективність її діяльності [40]. Також, у вітчизняній психології, до складу малих груп прийнято включати ще й *мікрогрупу* – невелику кількість осіб, зазвичай від 2 до 4, до якої може належати сім'я, екіпажі, компанія друзів чи злочинна група.

Варто зазначити, що одна особа може належати одразу до складу декількох таких груп, однак головною (первинною) вважається лише та, де

комунікація та міжособові контакти здатні викликати переважно позитивні враження, тоді як всі інші групи називаються вторинними. Найбільш сприятливою для виникнення відповідних умов вважається група розміром від двох до семи осіб.

Враховуючи наведену вище інформацію щодо особливостей утворення та структури груп, можна вважати, що в контексті теми даної наукової роботи варто зосередити увагу на тих психологічних характеристиках створення, існування та функціонування груп, які найбільше сприяють їхній умовній трансформації у колектив.

1.2. Колектив та особливості його формування

У соціальній психології, під поняттям «колектив» прийнято розуміти організовану, згуртовану та взаємодіючу групу людей, що досягли високого рівня соціальної зрілості. Її формування безпосередньо пов'язане зі спільною, характерною для даної групи, діяльністю на основі спільного сенсу, який об'єднує членів групи та формує унікальну соціально-психологічну атмосферу [18].

Трансформація групи у колектив починається з усвідомлення спільних цінностей та цілей, які стають визначальними для всіх її членів. Це сприяє уніфікації змісту та форм діяльності, а також породжує соціально-психологічні явища, спрямовані на внутрішню інтеграцію, зміцнення спільності та розвиток групової свідомості. Спільний сенс підсилює індивідуальні можливості кожного члена групи, сприяючи зростанню загальної енергії колективу.

Далеко не кожній групі вдається сформувати таку якість, адже виникає вона як наслідок утворення відповідних психологічних характеристик в процесі закономірного розвитку групи та діяльності важливої для її учасників. Низка авторів, які досліджували дану проблематику, виділили ряд характерних ознак,

які вважаються притаманними для колективів. Перш за все, дослідники вважають, що мета навколо якої згуртувалась група повинна бути схвалюваною соціумом. Звідси випливає ще одна особливість: антисоціальні (наприклад, злочинні) групи не можуть стати колективом незалежно від рівня їхньої згуртованості. Сама ж згуртованість теж є важливим показником, адже сигналізує про наявність відносин, добровільно сформованих завдяки спільній справі і вказує на ідентифіковану соціальну траєкторію групи. Під цим поняттям прийнято розуміти направленість групи у соціальному просторі, яка визначається сукупністю найважливіших цілей, цінностей та інтересів, з якими асоціює себе як група загалом, так і окремі її члени [11].

З цим пов'язаний і наступний показник, а саме наявність особливої форми відносин, коли індивідуальному розвитку конкретної особи сприяє розвиток групи загалом. Наступне, це - цілісність, котра проявляється у системності діяльності групи, її структури управління, організації, тощо. Відповідно, формування колективу безпосередньо залежить від типу групи, її особливостей та конкретного етапу розвитку на якому вона перебуває.

Здебільшого, кожній групі властива низка закономірних особливостей, які трапляються впродовж її існування, це: неминучість структурування, розвитку (як позитивного, так і негативного, адже важлива саме наявність динаміки) та ймовірність флуктуації (тобто здатності позиції людини в групі змінюватись). Дані закономірності можуть мати різний ефект залежно від особливостей групи, зокрема способу в який організовується взаємодія та поширення інформації між її учасниками [12]. На основі цих особливостей виділяють такі *групи*:

- пірамідального типу, які часто застосовуються для налагодження виробництв чи в військовій сфері та вирізняються певними ознаками:
 - наявністю системи з закритим типом управління;
 - ієрархічною структурою, яка передбачає більші повноваження та вплив залежно від посади;

- передача інформації переважно за вертикальним принципом, тобто зверху йдуть накази, а знизу – звітність;
- кожен учасник має чітко окреслені «місце» та роль, а також необхідність поважати внутрішньо-групові традиції;
- принцип «керівник повинен дбати про членів групи, які натовість йому підкоряються»;
- відкритого типу, де кожен отримує змогу чітко висловити свою позицію чи ініціювати спільну дискусію стосовно важливих для групи запитань, оскільки в кінцевому результаті для учасників головним є досягнення спільної мети. Тут можуть вільно перетасовуватись ролі членів групи, допускається неформальність спілкування та його емоційна забарвленість;
- випадкового типу, де прийняття рішень відбувається окремим учасником самостійно і відносно незалежно від решти, втім усіх об'єднує щось спільне. Зазвичай характерно для різноманітних творчих груп.
- синхронний тип, вирізняється чітким розумінням спільної мети та шляхів її досягнення, в результаті чого всі учасники здатні навіть без додаткових обговорень і рішень рухатись в правильному напрямку, не потребуючи безпосередньої взаємодії з рештою.

Кожен з цих типів по-різному реагує на наявні перешкоди, покладаючись на свої особливості та сильні сторони. Якщо пірамідальний тип групи в таких випадках лише посилює контроль і дисципліну, то випадковий тип – навпаки, намагається розкрити особистий потенціал кожного учасника і завдяки цьому знайти ресурс для подолання перешкоди. Відкриті групи здебільшого покладаються на комунікативні здібності, зокрема здатність шляхом переговорів дійти певної згоди чи компромісу, тому в таких групах на перший план виходить вміння співпрацювати, чути співрозмовника і зважати на його думку [3]. А от синхронні групи найбільше покладаються на особу лідера та його авторитет, сподіваючись, що він здатен обрати правильні шляхи вирішення

проблеми [14].

Таким чином, можна дійти висновку, що формування колективу здатне суттєво варіюватись від групи до групи. Саме тому, дослідниками було розроблено відповідні моделі, котрі дозволяють діагностувати стадії цього процесу. Концепцію, яка найбільш повно відповідає даній меті, свого часу запропонував А. Петровський, представивши групи як трьохшарові конструкції, де кожен шар вирізняється принциповими особливостями побудови стосунків між учасниками груп та, в разі успіху, подальшим утворення наступного шару. Згідно з концепцією, в межах першого шару відбувається безпосередня реалізація міжособистісних контактів (котрі базуються на емоційних проявах) ще до того, як свою роль починають відігравати спільна мета діяльності чи окремі традиції та цінності групи. Другий шар укріплює побудовані відносини завдяки розвитку у спільній діяльності та об'єднання навколо неї. Прослідкувати цей процес можна оцінивши загальну здатність групи виконувати свою головну суспільну мету у відповідності до загальноприйнятих соціальних норм, при цьому зберігаючи можливість для особистісного розвитку кожного учасника. Третій шар, який ще називають «ядро групи», відображає розвиток відносин на основі повного прийняття групою мети діяльності та окремих її цілей, що призводить до появи особливого рівня вмотивованості та ототожнення себе з групою. Даний шар вважається найвищим рівнем, існування якого сигналізує про появу колективу.

Опираючись на дану концепцію, можна констатувати, що трансформації групи у колектив сприяє наявність чітко зрозумілих і відносно легких цілей, які слугуватимуть потужним засобом об'єднання її учасників [22]. В свою чергу, досягнення даних цілей слугуватиме запорукою виникнення довіри та здатності знаходити взаєморозуміння, готуючи міцну основу для досягнення нових і більш складних цілей та переходу на нові етапи розвитку [23]. Більше того, враховуючи всю наявну вище інформацію, саме мала соціальна група з усім

набором характерних їй властивостей може виявитись найбільш сприятливою основою для майбутнього колективу.

1.3. Малі соціальні групи як сприятливе середовище для створення колективу

Мала група — це невелика за чисельністю кількість осіб, що характеризується певним рівнем згуртованості, організованості та соціальної зрілості. Малі групи функціонують на основі принципів спільності й володіють унікальною соціальною психікою. Тож не випадково, малі групи можна вважати своєрідним «фундаментом», на якому й зростає наше суспільство. Еволюціонуючи, мала група проходить певні етапи розвитку, поступово піднімаючись від найнижчого до найвищого рівня, трансформуючись у колектив. В основі цього процесу лежить соціальна психіка. Саме на основі соціальної психіки формуються і закріплюються спільні інтереси, цінності, взаємна відповідальність, допомога, солідарність, залежність, почуття дружби, поваги та довіри [19].

Виділяють такі основні *рівні розвитку малої групи*:

- Початковий (дифузна група): Характеризується низьким рівнем згуртованості та відсутністю чіткої структури.
- Низький (асоціація): Члени групи об'єднані спільними інтересами, але рівень взаємодії та взаємозалежності залишається невисоким.
- Середній (кооперація): З'являється спільна діяльність, спрямована на досягнення спільних цілей, посилюється взаємодія та координація дій.
- Високий (колектив): Формується спільний сенс, високий рівень згуртованості, взаємозалежності та відповідальності, чітка структура та організація діяльності [30].

Оскільки мала група являє собою організовану, соціально зрілу

спільноту, що перебуває у тісному контакті та взаємодіє покладаючись на принцип спільності (або ж спільний сенс існування), то можна стверджувати, що частина фундаментальних принципів колективу закладена в структуру малих груп вже з самого початку. Спільний сенс, як найбільш значущий та важливий аспект існування групи, відображається у свідомості її членів у вигляді мотиваційних установок, які стають рушійною силою поведінки та діяльності. Формування та розвиток колективу – це, по суті, еволюція соціальної психіки, яка лежить в його основі [6].

Рівень розвитку групи напряму залежить від ступеня розвитку спільного сенсу, який визначає формування соціально-психологічної єдності. Соціально-психологічна єдність групи відображає силу внутрішнього тяжіння її членів один до одного та до групи як цілісного соціального організму. Основою цієї сили є соціальна, духовно-перцептивна, емоційна та вольова єдність, яка, в свою чергу, залежить від рівня розвитку спільного сенсу.

Якщо ж розглядати саме малу групу як найбільш сприятливу основу для формування стійких соціальних конструктів спрямованих на досягнення певної мети (колективів, команд), то аргументувати цей вибір можна опираючись на запропоновані А. Петровським концепції, де вплив спільної діяльності та цінностей виділяється як основний чинник формування та розвитку груп. На основі стратометричної концепції групи, Автор пояснює групові процеси та взаємодії крізь призму їх зв'язку з цілями, цінностями та змістом спільної діяльності, тоді як «теорія опосередкування діяльності» стверджує, що саме спільна діяльність виступає фундаментом для формування колективу, а єдність ціннісних орієнтацій забезпечує згуртованість групи. Відповідно, вказані дослідником аспекти в певній мірі притаманні малій групі вже на ранніх етапах створення.

Дане твердження пояснюється принципами формування малої групи соціальної групи, яка утворюється на основі спільного сенсу, який прийнято

називати «принципом спільності». Він стає внутрішнім елементом, який об'єднує групу, сприяє її згуртованості та організованості, перетворюючи її на своєрідну спрощену модель соціуму [17]. Саме цей принцип закладає основу для соціально-психологічної структури групи, яка за відповідних умов може розвинути й у колектив [8].

Тож, сутність «принципу спільності» полягає у формуванні в свідомості малої групи базових принципів розуміння єдиної мети та цілей, які існують в конкретному соціальному просторі та часі, спонукаючи до спільної, усвідомленої траєкторії розвитку. Діючи як об'єднуючий фактор, даний принцип сприяє згуртованості групи та спрямовує її у соціальному просторі. Він визначає унікальність групи та виражає специфічні потреби, інтереси, норми, цінності, стиль взаємодії та спілкування її членів.

Навіть за відсутності на ранній стадії формування групи, поява принципу спільності більш пізніх етапах посилює внутрішню згуртованість, солідарність, взаємозалежність, взаєморозуміння та взаємну відповідальність, протидіючи силам, що роз'єднують людську спільноту. Кожен індивід стає своєрідним перехрестям соціально-психологічних смислових ліній, трансформуючи та передаючи спільний сенс, що зв'язує його з усіма членами групи [16].

Наявність спільних, стабільних цілей у життєдіяльності групи (не однієї, а цілого комплексу) вказує на певний вектор розвитку цієї спільноти. Цей вектор, або «траєкторія», включає спільні цілі, розміщені не послідовно на одній лінії, а в різних точках соціального простору та часу. Важливо, що всі ці цілі є стійкими, значущими та вагомими для групи [42].

Розміщення цілей у соціальному просторі свідчить про їх приналежність до різних рівнів та сфер життєдіяльності, таких як політика, культура, соціальні відносини, матеріальна, духовна, соціальна, навчальна сфери тощо. Розміщення у часі означає, що цілі можуть бути короткостроковими, середньостроковими та довгостроковими. Тому, варто розглянути основні рушійні сили групової

спрямованості.

В основі спрямованості групи на досягнення спільних цілей лежать її потреби та мотиви. *Групова потреба* – це стан групи, що виражає її залежність від зовнішніх умов існування. Це відчуття нестачі елементів, необхідних для реалізації спільного сенсу, що, в свою чергу, викликає напругу та активність з метою забезпечення нормального функціонування групи. Натомість груповий мотив виражається у спільній, цілеспрямованій діяльності та взаємодії, що базується на розумінні групових потреб та принципу спільності [9]. Саме такі мотиви спонукають групу до створення чіткої соціальної траєкторії, яка дозволяє рухатись в напрямі реалізації загальної мети орієнтуючись на групові цілі, цінності та традиції. Ієрархія, сила та стійкість цих мотивів відображають те, що є найважливішим та найсуттєвішим для групи [20].

Підсумовуючи, розвиток малої групи та її подальша трансформація у згуртований колектив – це складний, багат шаровий процес, що базується на соціально-психологічних закономірностях. Спільний сенс, що об'єднує членів групи, виступає рушійною силою цього розвитку, формуючи соціально-психологічну єдність та сприяючи досягненню спільних цілей. Досягнення високого рівня розвитку принципу спільності (що характеризується взаєморозумінням, довірою та взаємопідтримкою) є ознакою зрілого колективу, здатного ефективно функціонувати та долати труднощі на шляху до успіху. Вивчення та розуміння цих закономірностей має велике значення для оптимізації групової діяльності у різних сферах життя, від освіти та бізнесу до соціальної роботи та громадської діяльності [15].

1.4. Переваги та недоліки групової роботи

В складі групи люди здатні виконувати безліч складних завдань та вирішувати проблеми, які поодинці виявились би надто складними чи навіть неможливими, однак у дослідників закономірно виникали питання впливу групи на продуктивність окремої особи в її складі. Не дивно, що саме цю тему науковці розглядали ще на самому початку розвитку психології як емпіричної науки, то ж Н. Тріплетт врешті вирішив повноцінно дослідити ефективність роботи людей поодинці та в складі груп. Ідея виникла, коли переглядаючи гонку велосипедистів, він помітив цікаву закономірність: спортсмени демонстрували кращі результати змагаючись в групі з іншими учасниками, аніж в індивідуальних заїздах на час. Дослідник припустив, що повинна існувати певна психологічна стимуляція, котра здатна суттєво підвищити ефективність діяльності та виникає завдяки присутності інших осіб. Сформувавши вибірку, яка налічувала сорок дітей, він запропонував їм в форматі гри крутити маленьку котушку з максимально можливою швидкістю. Як виявилось, респонденти справді демонстрували кращий результат коли перебували у парі, аніж поодинці.

Своїм дослідженням, Н. Тріплетт зумів привернути увагу інших науковців до активного вивчення цього явища, котре знайоме нам тепер під назвою «соціальна фасилітація». Під цим поняттям прийнято розуміти покращення ефективності особи в умовах присутності певної групи глядачів, суперників, команди, колег, тощо [2]. Згодом дослідженням цього явища зацікавився Роберт Зайонк, який вирішив з'ясувати за яких обставин ефект соціальної фасилітації буде найбільш відчутним. Проаналізувавши чималу кількість наявних на той момент досліджень, Р. Зайонк дійшов висновку, що дане явище буде найбільш ефективним засобом психологічної стимуляції у тих випадках, коли особа виконує вже добре знайому для себе дію, або ж коли конкретний поведінковий акт базується на рефлексах чи підсвідомих стимулах.

Натомість, коли завдання потребує більш комплексної і незнайомої особі поведінки чи вирішення більш складних дій – наявність групи може негативно впливати на ефективність діяльності особи [13]. Серія наступних досліджень лиш довела дану тезу, продемонструвавши цю особливість на прикладі студентів: перебуваючи в групі та працюючи разом над складними питаннями філософії, вони писали значно «бідніші» есе та відповіді, аніж коли діяли самотійно. Зате, при роботі над відносно простими завданнями в складі групи, було зроблено меншу кількість помилок, аніж поодинці [10].

Відповідно, було підтверджено, що функціонування явища соціальної фасилітації справді може залежати від складності завдань, однак за певних обставин може ставати контрпродуктивним. З погляду психології, це пояснюється виникненням занепокоєння щодо негативної оцінки іншими людьми нашої особистої продуктивності, яка стане їм відомою в процесі спостереження чи групової діяльності. Також, наявність групи чи аудиторії здатна стати причиною зниженої здатності концентрувати увагу та опрацьовувати інформацію, що вкрай негативно відображається над ефективністю виконання складних когнітивних завдань [25]. З цього виходить, що група на своєму початковому етапі розвитку є доволі специфічним конструктом з низкою доволі вагомих недоліків, які, зазвичай, заважають досягати поставленої мети. Тому, прогресуючи і поступово перетворюючись у колектив, група частково позбувається проблеми неузгодженості і незлагодженості в діях та уникає редукції рівня соціальної відповідальності [28]. Прослідкувати наскільки сильно наявність цих проблем впливає на продуктивність групи можна завдяки дослідженню науковців С. Харкінса, Б. Латане та К. Вільямса, у якому для частини студентів навчального закладу було організовано спортивну подію, а решта повинні були підтримувати їх аплодуючи самотійно, парами або ж в складі групи з шести осіб. Також, частина респондентів лише вважала, що знаходиться в групі: на їхніх очах були

пов'язки (які повністю заважали їм бачити), а звук імітації присутності інших «учасників» транслювався через навушники. В ході дослідження, групи закономірно могли створити більшу кількість шуму ніж одна особа, проте його рівень не зростав пропорційно до збільшення розміру групи, а навпаки – зменшувався, що свідчило про меншу кількість зусиль яку докладають учасники. Науковці встановили, що працюючи у парі, кожна особа використовувала лише близько 66% своїх можливостей, тоді як групи з шести осіб працювали лише на 36%. Навіть у групах, де лише імітувалась присутність інших людей, продуктивність респондентів знизилась до схожих з рештою показників [21]. Такий результат пояснюється безпосереднім впливом редукції соціальної відповідальності кожної конкретної особи, котра, перебуваючи в групі, може не докладати максимальну кількість своїх зусиль, сподіваючись на інших учасників та частково перекладаючи на них відповідальність за результат. Саме тому, пройшовши всі необхідні етапи формування, колектив здатен нівелювати вплив описаної вище проблеми і значно ефективніше виконувати завдання у порівнянні з групою, однак ті завдання які потребували високого рівня злагодженості могли викликати проблеми навіть у колективів [24]. Це призвело до зміщення акценту на більш детальне вивчення таких понять як «команда», «командна робота» та «формування команди», втім, не зважаючи на наявну і доволі обширну кількість наукової інформації у сферах педагогіки, психології, філософії, культури та ін., дослідникам не вдавалось виокремити яскраво-характерні ознаки команди, які можна було би відобразити у визначенні як суттєво відмінні від ознак та особливостей колективу [43]. В обох цих соціальних формуваннях наявні тісні комунікаційні зв'язки між учасниками, діяльність з метою досягнення певних результатів, взаємодопомога, тощо. Однак, як згодом виявилось, основні відмінності полягали не в структурі організації, а в процесах пов'язаних з формуванням команди, плануванням та виконанням діяльності, мотиваційній структурі,

контролі виконання завдань [26].

Розбіжності проявлялись у тому, що команда зазвичай формується для досягнення дуже чіткої, спільної, досяжної мети чи для реалізації певного проєкту, тому функції та відповідальність учасників розподіляються згідно професійної компетенції та навичок кожного з них (а не на основі кола повноважень, як у колективі), що вкрай позитивно впливає на рівень мотивації (який, закономірно, стає більш високим аніж у колективів) та продуктивність [32]. Підбір учасників команди може бути стихійним і нерегламентованим, забезпечуючи гнучкість такого формування як на професійному, так і на особистісному рівні [35]. Це стосується й позиції лідера, адже ця позиція у команді є радше неформальною і поступово викристалізовується на основі необхідних якостей у відповідних ситуаціях, що сприяє значно вищому рівню довіри до такого лідера та згуртованості учасників загалом у порівнянні з колективами та формальним лідером чи керівником [38]. Таким чином, головні відмінності команди та колективу можна наочно продемонструвати у вигляді таблиці:

Таблиця 1.1

**Особливості функціонування та відмінні ознаки
між колективом і командою**

Колектив	Команда
Формальне лідерство , зазвичай на основі призначення керівництвом чи обрання більшістю учасників колективу.	Неформальне лідерство , яке базується на проявах професійних та особистісних якостей людини у ситуаціях, що цього потребують [29].
Підбір відбувається на основі компетентності виконання особою конкретних, регламентованих посадою завдань, які можуть ніяк не	Принцип взаємодоповнення професійних здібностей і власних якостей кожного окремого учасника виступає як основний критерій

перетинатись з роботою інших учасників.	підбору та формування цілісної команди [37].
Узгодження дій на макрорівні: досягнення спільної мети відбувається завдяки реалізації зазвичай регламентованого плану дій, з мінімальними відхиленнями від інструкцій.	Узгодженість дій як на макро, так і мікрорівні: кожен учасник має можливість вносити свої пропозиції чи напрацювання, опираючись на своє бачення конкретного завдання, ситуації, чи можливості команди [33].
Результативність як основний показник успіху.	Не лише результат, а й розвиток команди в процесі досягнення мети, який відображає здатність даного формування виконувати більш складні завдання.
Переважає ділова форма стосунків , яка часто регламентується чіткими правилами поведінки та субординації, залишаючи мінімальний простір для неформального спілкування членів колективу.	Переважає неформальна міжособистісна взаємодія учасників, котра базується на довірі до особистісних та професійних якостей одне одного [4].
Розподіл відповідальності поміж усіма ланками структури в яку інтегрований колектив.	Кожен учасник команди відповідає за кінцевий результат , що пояснюється відносною гнучкістю ієрархічної структури та свободою у прийнятті рішень на шляху до досягнення мети.
Мотивація знаходиться на оптимальному рівні , адже підкріплюється низкою соціально-	Мотивація близька до максимального рівня: особливості формування та функціонування

психологічних явищ пов'язаних зі спільною діяльністю, міжособистісною особистісною взаємодією та нагородою [34].	команди суттєво посилюють вплив тих же мотиваційних чинників, які зустрічаються й у колективів.
--	---

Отже, команда, у порівнянні з колективом, володіє низкою специфічних властивостей, які роблять її більш ефективним інструментом виконання завдань, що потребують вкрай високого рівня згуртованості та мотивації. Проте, створення і функціонування команди потребує гнучкості структури в яку її буде інтегровано, а також відповідного підбору учасників. Саме тому, колектив як універсальне формування значно частіше зустрічається в більшості напрямів діяльності людини.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЗДАТНОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ З ЙОГО ОСОБИСТІСНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ТА ВИБОРОМ НИМ КОМАНДНОЇ РОЛІ

2.1. Опис методик, використаних у дослідженні

Для вирішення завдань роботи, перевірки її гіпотези та досягнення її мети ми організували та провели емпіричне дослідження, де вибіркою стали працівники організації ФГ «Фруктово-трейд» ($n = 65$), переважно жінки. Середній вік опитаних – 31,8 років.

У дослідженні використовувався комплекс таких діагностичних методик:

- тест на здатність працювати в команді;
- тест Р. Белбіна «Командні ролі». Класифікація ролей в групі;
- тайм-менеджмент. Тест-опитувальник здатності до самоорганізації діяльності (ОСД);
- методика «П'ять рис характеру». Автор – С. Грачов;
- методика Е. Шейна «Якорі кар'єри»;
- статистична обробка результатів здійснювалася нами з використання кореляційного аналізу та методики Манна-Уїтні.

Тест на здатність працювати в команді

Тест на здатність працювати в команді оцінює командний дух респондента, його здатність успішно працювати в згуртованому колективі, не спричиняючи конфліктні ситуації.

Тест складається з 24 питань, відповіді на які можуть зайняти від 10 до 15

хвилин.

Інструкція до методики: «Уважно прочитайте запропоновані методикою твердження та оберіть відповідь, яка найбільше вам підходить».

Результати методики підраховуються відповідно до ключа до неї: оскільки можливі відповіді позначені буквами а та б, то в підсумку підраховується кількість б-виборів. Це свідчитиме про здатність опитуваного ефективно працювати в команді.

Якщо нараховано менше 8 відповідей «б», людина є фанатичним індивідуалістом, яка досить залежна від оточення, проте не є командним гравцем. Такій людині більше підійде наукова робота насамоті, або з вільна професія, яка не передбачає тісної взаємодії з колективом / іншими людьми.

Набрані респондентом 8-12 балів є показником наявності в людині командного духу, проте – й ознакою того, що людина достатньо залежна від думки інших людей.

12-20 балів, набрані досліджуванним, означають, що він здатний цілком плідно працювати колективі однодумців.

Якщо відповідей «б» більше 20-ти, то колективізм особи добре поєднується з її прагненням незалежності. Така людина успішно працює в колективі та на його благо, не втрачаючи при цьому себе, не перетворюючись на його придаток. З нею цікаво працювати.

Тест Р.М. Белбіна «Командні ролі». Класифікація ролей в групі

Р.М. Белбін на основі власних досліджень виділив 8 типів різних ролей, які може виконувати людина в групі / колективі, залежно від особистісних властивостей та зовнішніх обставин. Це такі ролі, як: Голова / Координатор, Формувальник / Творець, Мислитель / Генератор ідей, Виконавець / Працівник, Розвідник / Дослідник, Оцінювач / Експерт, Колективіст / Дипломат і Доводчик / Реалізатор.

У результаті тест допомагає визначити, які ролі в колективі може

виконувати респондент, а від яких йому варто відмовитися.

Досліджувані отримували інструкцію: «У кожному із семи запропонованих вам блоків тверджень (по вісім) розподіліть 10 балів між можливими (які вам підходять) відповідями, відповідно до того, як вони, на вашу думку, підходять до вашої поведінки. До прикладу, якщо ви цілком згодні з одним твердженням блоку, то можете йому віддати всі 10 балів. При цьому обрані вами твердження мають оцінюватися не менше, ніж 2-ма балами. Сума за кожним блоком повинна бути однаковою – 10 балів. якщо у підсумку ви виявите, що сума за всіма блоками не дорівнює (більша чи менша) 70 балам – потрібно подивитися, де ви помилилися.

Відповідно до ключа до методики, найвищий бал, отриманий респондентом за якоюсь роллю, свідчить про те, що він може її успішно виконувати у команді. Тоді друга за величиною кількість балів відводиться для допоміжної, підтримуючої ролі. Ця роль може бути задіяна, якщо перша, обрана опитаним, у групі вже зайнята.

Автор так характеризує окремі ролі:

Голова / Координатор: людина зріла й упевнена в собі. Дотримується дисципліни. Бачить мету та пояснює її іншим. Мотивує колег діяти. Визначає пріоритети. Довіряє людям, не є підозрілим. Проте не схильний до творчості чи творчих пошуків.

Формувальник / Творець: сильна особистість, комунікабельний, постійно в русі, може працювати в напруженій атмосфері, на шляху до мети долає перешкоди, його легко спровокувати діяти.

Мислитель / Генератор ідей: розумна людина з відмінною уявою, неординарна особистість, завжди може запропонувати нові, цікаві, оригінальні ідеї; вирішує важливі та складні проблеми, проте мало контактна людина, рідко спілкується з рядовими членами команди.

Виконавець / Працівник: досить консервативний і дисциплінований.

Хороший організатор. Реалізує плани. Надійна людина. Проте може досить повільно реагувати на нові проекти і можливості.

Розвідник / Дослідник: екстравертований, зацікавлений, вивчає нові можливості, вміє домовлятися, проте його ентузіазм і цікавість до питання / проблеми швидко спадають.

Оцінювач / Експерт: здатний тверезо і об'єктивно оцінити обстановку та проявляти інтелігентність. Недостатньо емоційний. Здатний, вирішуючи, розглянути й проаналізувати усі можливі варіанти. Намагається передбачити можливі результати і наслідки, захопити ідеєю весь колектив.

Колективіст / Дипломат: м'який, товариський, доброзичливий, уважно вислуховує, миротворець, налагоджує стосунки, вміє працювати з важкими співрозмовниками. Губиться, потрапивши до гострої стресової ситуації.

Доводчик / Реалізатор: усвідомлює все, що відбувається, помічає помилки і недоліки, відчуває час, орієнтує інших на вчасне виконання завдань, може марно турбуватися, діє зазвичай сам.

На думку Р.М. Белбіна, ідеальний менеджер має поєднувати усі позитивні риси типів командних ролей, уникаючи їх недоліків. Проте ці всі ролі може виконувати і згуртована команда. Це не значить, що вона має складатися саме з восьми осіб, а, крім того, кожен член команди може поєднувати кілька ролей. У цьому випадку, на думку вченого, команда здатна ефективно працювати.

Тайм-менеджмент.

Тест-опитувальник здатності до самоорганізації діяльності (ОСД)

Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник здатності до самоорганізації діяльності (ОСД) призначений для визначення уміння людини керувати своїм часом, тактично планувати свої дії та ставити стратегічні цілі і досягати їх – в цілому – вміння організовувати свою діяльність.

Методика містить 25 тверджень, які досліджуваному пропонується

оцінити на відповідність своїм поглядам, застосовуючи для цього 7-тальну шкалу, де 1 бал означає цілковиту незгоду із твердженням, а 7 балів – навпаки, повну згоду респондента зі змістом запропонованого твердження.

Здатність до ефективного керування часом передбачає такі складові: 1) плановірність – діагностує ступінь / рівень залученості досліджуваного до процесу планування; 2) цілеспрямованість відповідає за постановку мети та координацію дії з її досягати; 3) наполегливість виявляє здатність людини до застосування вольових зусиль для підтримання певного рівня активності та завершення початої справи; 4) фіксація виявляє здатність особи зафіксуватися, зосередитися на створеному раніше плані; 5) самоорганізація визначається відповідно до здатності людини застосувати зовнішні прийоми та засоби задля організації діяльності; 6) назва шкали орієнтації на теперішнє, теперішній час говорить сама за себе.

Результати за цією методикою визначаються відповідно до співставлення їх з таблицею із середніми значеннями показників і відхиленнями, причому в методиці є і питання, результати яких оцінюються у реверсному варіанті.

Крім того, згідно ключа до методики, у підсумку визначається і сума – загальну здатність респондента до самоменеджменту. При цьому високий бал, отриманий досліджуваним, означає, що він передбачливо виявляє майбутню мету, планує свої дії так, щоб рухатися в напрямку її досягнення, проявляючи при цьому наполегливість і зосередженість, проте іноді виявляючи внаслідок цього негнучкість у поведінці. Тоді як низькі бали, отримані респондентом за методикою, свідчать про його нездатність добре планувати свої дії, як і докладати вольові зусилля для досягнення / отримання бажаного. Він крім того, далеко не завжди завершує розпочате, проте здатний легко і швидко переключитися на нову справу.

Методика С.Грачова «П'ять рис характеру» - це опитувальник, призначений для визначення наявності п'яти рис характеру у респондентів. Це такі риси, як: замкненість – комунікабельність, практичність – романтичність, емоційна стійкість та нестійкість, схильність до розрахунку – прямолінійність; відсутність / наявність здатності до самоконтролю.

Тест займає 20-25 хвилин. Він складається з 30 тверджень, пов'язаних з рисами характеру респондента. Варіанти відповідей до тесту позначені як а, б, в. Вони відрізняються при оцінюванні методики.

Далі підраховуються 5 окремих показників методики. За першою рисою, яку визначає методика, (комунікабельність / замкнутість) менше балів відповідають рисі «замкнутість», що свідчить про надмірну строгість оцінки опитуваним інших людей, що виключає, як результат, взаємну щирість і невимушеність спілкування. За рисою емоційної стійкості, сума менше 7 балів є ознакою емоційної нестійкості респондента, його схильності до частих змін настрою. За рисами практицизму та романтизму, менша сума балів відповідає першому показнику. Така людина добросовісно слідує загальноприйнятим соціальним нормам, намагаючись не порушувати їх. Тоді як більша свідчить, що її володар часто витає у хмарах і будує повітряні замки. Наступна риса, прямолінійність та схильність до розрахунку, при менше 5-ти набраних балах є ознакою схильності респондента до розрахунку та проникливості при оцінюванні інших людей. Їх поведінка продумана наперед. За останньою рисою, яку діагностує методика С.Грачова, здатність до самоконтролю, менша сума набраних опитуваним балів свідчить про наявність у нього внутрішнього конфлікту, що не дозволяє йому проявити цілеспрямованість та контролювати свої дії.

Методика Е.Шейна «Якорі кар'єри»

Методика «Якорі кар'єри», створена Е.Шейном, адаптована В.А. Чікером і В.Е. Винокуровим. Методика призначена для діагностики ціннісних кар'єрних орієнтацій, спонукань до професійної діяльності у респондентів. Кар'єрні орієнтації та цінності зазвичай виникають ще на початку кар'єри особистості, проте й потім вони залишаються досить стійкими та стабільними. Проте іноді людина не усвідомлює своїх якорів кар'єри.

Методика призначена для визначення таких цінностей кар'єри: професійну, компетентність, автономія, менеджмент, стабільність, служіння, прийняття виклику, інтеграція життєвих стилів та підприємництво.

Респондентам пропонували оцінити, наскільки важливим для них є відповідні твердження, використовуючи велику шкалу, де 1 бал – позначення повної не важливості твердження, а 10 балів – твердження дуже важливе.

Методика містить 40 тверджень.

Результати оцінюються відповідно до ключа до методики. Зазначимо, що кожна цінність оцінюється за різною кількістю тверджень, проте найчастіше якір кар'єри передбачає 5 тверджень. У підсумку методика допомагає визначити головну орієнтацію в кар'єрі респондента:

- Професійна компетентність – це прагнення бути професіоналом в обраній спеціальності, що передбачає наявність певних професійно орієнтованих здібностей у особистості. такій людині хочеться досягти успіху у своїй професії, у своїй справі. Також вона прагне професійного визнання іншими. Керувати іншими не прагнуть, можуть взятися за це лише у випадку, якщо керівна посада узгоджується з їх професійними прагненнями.
- Менеджмент – бажання керувати людьми або бізнес-проектами. Така людина хоче згуртувати всіх членів колективу докладати максимум зусиль для досягнення оптимального результату роботи, з огляду на те, що відповідальність за цей результат є спільною. Людина прагне бути не суто керівником, але й лідером групи, що має відобразитися на високому доході.

Головне для таких людей – керувати, мати на це повноваження та владу, приймати рішення. Хоче зайняти посаду, де відповідатиме за керівництво різними аспектами професійної діяльності.

- Автономія – це прагнення незалежності та свободи в роботі. Така людина бажає бути вільною від обмежень і правил організації / професії. Їй важко дотримуватися як загальних правил, так і дисципліни, чи носити такий самий одяг, як усі. Роботу прагне виконувати у сласний спосіб, з власним темпом і за власним графіком. Намагаються не змішувати професію та особисте життя. Обирають професію, де можна зробити незалежну кар’єру. Можна сказати, що кар’єру вони використовують як можливість реалізації власної свободи, тому будь-які рамки й обмеження вважають неприйнятними.

- Стабільність роботи – цінування надійної, стабільної роботи, розрахованої на тривалий час. Такі особи відчують гостру потребу в безпеці, що обмежує їх вибір професії та роботи. Роботу схильні ототожнювати з кар’єрою. Також цінують соціальні гарантії, які може забезпечити місце роботи, професія чи працедавець. Відповідальність як за саму професійну діяльність, так і за її ефективний результат можуть бути схильними перекладати на працедавця. Часто можуть мати недостатньо високий рівень домагань.

- Стабільність місця проживання – прагнення здійснювати мінімум поїздок чи переїздів, пов’язаних з роботою. Вони віддадуть перевагу тому, щоб залишитися на тому самому місці роботи перед можливістю переїзду на інше місце, що передбачає кар’єрний ріст.

- Служіння – бажання втілювати у професійній діяльності свої ідеали та цінності. Вони обирають професію, яка дозволить їм найповніше реалізувати свої смисложиттєві цінності. Більше бувають зорієнтованими на цінності, ніж на професійні здібності. Намагаються допомагати, бути корисними, хочуть бачити конкретні результати своєї роботи, навіть якщо вони не відповідатимуть докладеним зусиллям чи винагороді. Часто переслідують суспільно важливі

цілі. Комунікабельні, проте можуть проявляти консервативність. Не зможуть працювати в організації, що не узгоджується з їх цінностями.

- Прийняття виклику, виклик – це прагнення досягти неможливого, вирішувати індивідуально зорієнтовані, унікальні у своєму роді завдання. За успіх вони здатні сприйняти переборення дуже значних перешкод на їх шляху, як життєвому, так і кар'єрному. Намагаються кинути виклик роботі та її результатам. Конкурентоздатні. Прагнуть вирішувати все більш складні завдання. Вважають себе успішними, лише коли вирішують надважливі проблеми. Кар'єру сприймають як перманентний виклик їх професіоналізму. Для них більш важливим є процес конкурентної боротьби та перемога в ній / успіх, ніж конкретна професійна галузь. Якщо робота проста і монотонна – їм дуже нудно.

- Інтеграція життєвих стилів – досягнення та збереження конгруентності / гармонії між кар'єрою в професії та особистим життям. Для них кар'єра має відповідати їх стилю життя. У цьому випадку організація, до якої вони професійно належать, має поважати та цінувати їх особистість, їх проблеми. Для них більш важливо відповідати обраному стилю життя, ніж досягти професійних успіхів чи кар'єрного росту. Кар'єру обирають з огляду на те, щоб вона не порушувала звичного для них життєвого стилю. Вони прагнуть рівноваги між значенням для них сім'ї, професії, оточення, міжособистісного спілкування. Не готові нічим з переліченого жертвувати. Можуть проявляти конформність.

- Підприємництво – прагнення створювати нові товари, організаційні об'єднання тощо. Такі люди прагнуть створювати нові професійні організації, докладати для цього значні зусилля. Вони не воліють працювати на інших людей, а прагнуть втілювати в життя власні ідеї, реалізовувати свої починання. Найвищим же проявом кар'єрного росту вважають започаткування власного бізнес-проекту.

Таблиця 2.2

Рівні прояву показника здатності респондентів працювати в команді

рівні	к-ть	у %
низький	2	3,08
помірний	8	12,31
середній	55	84,61

Як зазначалося вище, високий рівень прояву показника у вибірці відсутній, тому зосередимося на аналізі представлених рівнів цього показника. Отже, у дещо більше половини опитаних діагностовано середній рівень показника їх схильності до командної діяльності, це 84,61 % респондентів. Ще у 12,31 % досліджуваних виявлено помірний (нижче середнього) рівень готовності до роботи в команді. Проте у досліджуваній вибірці є і незначна частина респондентів, які більше схильні до індивідуальної діяльності, до роботи насамоті, їх 3,08 % у вибірці; вони, вочевидь, не є командними гравцями, нездатні плідно і ефективно працювати в команді, хоча, на нашу думку, і в команді може виявитися така робота, яку можна довірити тим, хто схильний працювати сам, індивідуально.

Наочно цей етап нашого дослідження ми представили та діаграмі:

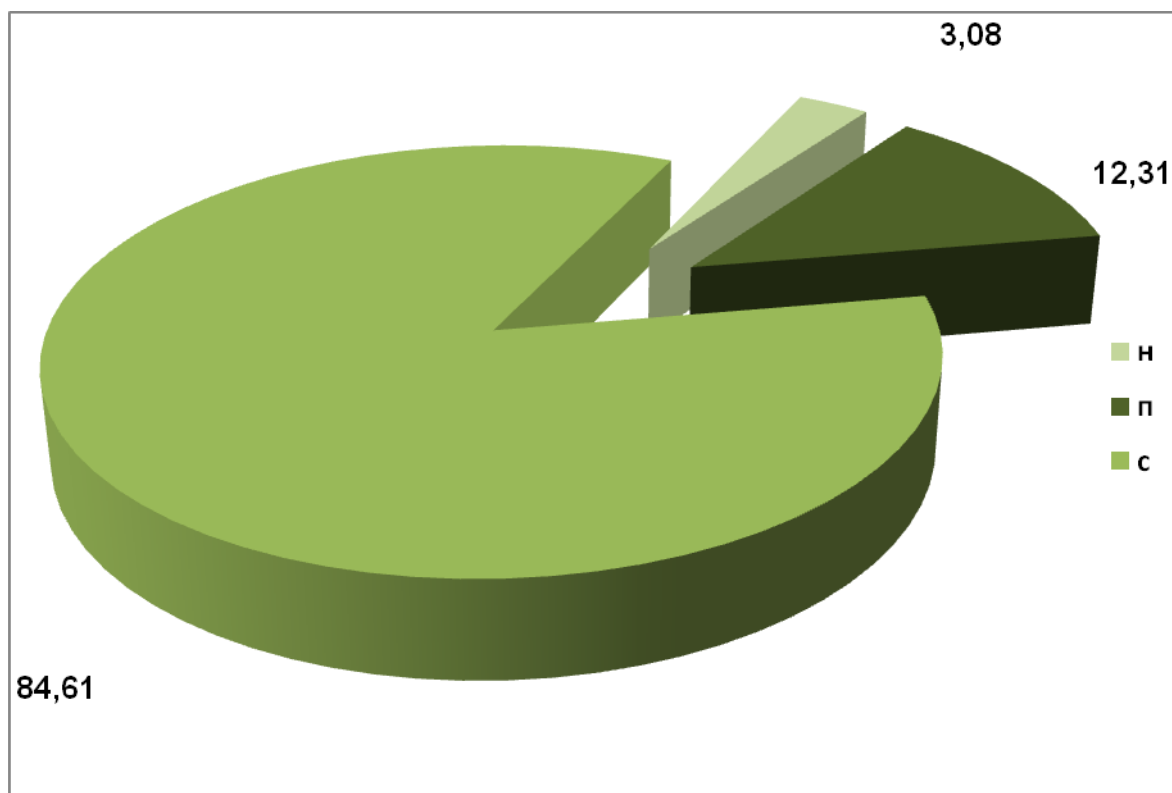


Рис.2.1. Рівні прояву показника здатності респондентів плідно працювати в команді

Наступною ми використали методику для діагностики ролей, які можуть виконувати члени однієї команди. Р.М. Белбін на основі власних досліджень виділив 8 типів різних ролей. Це такі ролі, як: Голова / Координатор, Формувальник / Творець, Мислитель / Генератор ідей, Виконавець / Працівник, Розвідник / Дослідник, Оцінювач / Експерт, Колективіст / Дипломат і Доводчик / Реалізатор.

Досліджувані отримували інструкцію: «У кожному із семи запропонованих вам блоків тверджень (по вісім) розподіліть 10 балів між можливими (які вам підходять) відповідями, відповідно до того, як вони, на вашу думку, підходять до вашої поведінки. До прикладу, якщо ви цілком згодні з одним твердженням блоку, то можете йому віддати всі 10 балів. При цьому обрані вами твердження мають оцінюватися не менше, ніж 2-ма балами. Сума за

кожним блоком повинна бути однаковою – 10 балів. якщо у підсумку ви виявите, що сума за всіма блоками не дорівнює (більша чи менша) 70 балам – потрібно подивитися, де ви помилилися.

Відповідно до ключа до методики, найвищий бал, отриманий респондентом за якоюсь роллю, свідчить про те, що він може її успішно виконувати у команді. Тоді друга за величиною кількість балів відводиться для допоміжної, підтримуючої ролі. Ця роль може бути задіяна, якщо перша, обрана опитаним, у групі вже зайнята.

На думку Р. Белбіна, ідеальний менеджер має поєднувати усі позитивні риси типів командних ролей, уникаючи їх недоліків. Проте ці всі ролі може виконувати і згуртована команда. Це не значить, що вона має складатися саме з восьми осіб, а, крім того, кожен член команди може поєднувати кілька ролей. У цьому випадку, на думку вченого, команда здатна ефективно працювати.

Отримані за цією методикою результати ми занесли до таблиць 2.3 (Див. додаток А) та 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати методики діагностики командних ролей респондентів

Командні і ролі	1	2	3	4	5	6	7	8
середні	9,52	6,75	7,31	6,83	6,73	9,6	13,11	9,71
к-ть виборів	12	2	6	6	2	15	16	12
у %	16,9	2,82	8,45	8,45	2,82	21,13	22,53	16,9

Примітка. Зазначимо, що відсоток виборів визначався з огляду на те, що загальна кількість виборів – 71, тобто дехто з респондентів обрав не одну роль. Цифри вгорі таблиці позначають відповідні командні ролі за цією методикою.

Аналіз даних, представлених нами у таблиці 2.4., дозволяє зробити такі основні висновки:

- відповідно до середніх показників вибору ролей в команді по вибірці, частіше за інші респонденти готові виконувати роль колективіста / дипломата, де середня найбільша і складає 13,11 балів; тобто вони м'які, товариські, доброзичливі, уважно вислуховують співрозмовника, миротворці, здатні знайти вихід зі складної ситуації, налагоджують стосунки, вміють працювати з важкими співрозмовниками, проте можуть розгубитися, потрапивши до гострої стресової ситуації;
- показники другої (роль реалізатора), третьої (роль експерта-оцінювача) та четвертої (роль голови / координатора) позиції ролей, яким опитувані віддають перевагу в команді, відрізняються за середніми мінімально: 9,7 балів, 9,6 балів та 9,52 балів; отже, респонденти проявляють зрілість і упевненість в собі. Дотримуються дисципліни. Бачать свою мету та пояснюють її іншим. Мотивують колег діяти, визначаючи пріоритети; схильні довіряти людям, не виявляти підозрілість. Проте вони не схильні до творчості чи творчих пошуків; здатні об'єктивно оцінити обстановку та проявляти інтелігентність, вирішуючи, розглянути й проаналізувати усі можливі варіанти, не виявляючи зайвих емоцій; намагаються передбачити можливі результати і наслідки, захопити ідеєю весь колектив; усвідомлюють все, що відбувається, помічають помилки і недоліки, відчують плин часу, орієнтують інших на вчасне виконання завдань, проте можуть марно турбуватися;
- інші командні ролі для досліджуваних виявилися менш привабливими: там середні показники виявилися щонайменше на 2 бали менші, ніж у попередньому випадку; це ролі творця, мислителя, виконавця і дослідника; цікаво, що в досліджуваній вибірці є, кому керувати, домовлятися, оцінювати та реалізовувати, проте бракує тих, хто готовий продукувати нові ідеї, творчо підходити до виконання професійних завдань, виконувати їх

безпосередньо та досліджувати нові можливості;

- наочно результати цієї методики ми представили на стрічковій об'ємній діаграмі:

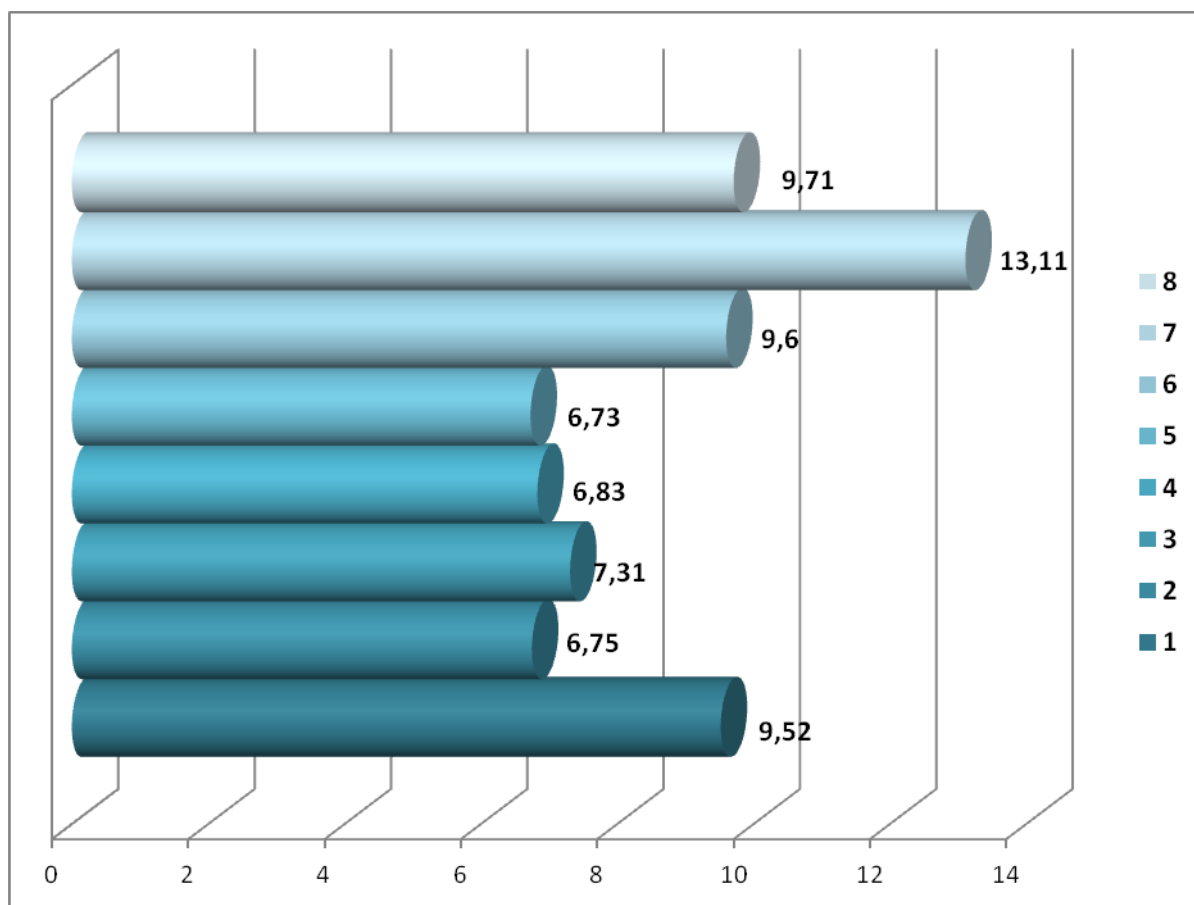


Рис.2.2. Середні показники вибору респондентами ролей у команді

Наступна діаграма більш конкретна, вона також розкриває зміст попередньої таблиці та представляє кількість виборів респондентами кожної з командних ролей і вочевидь демонструє, що найрідше досліджувані готові виконувати ролі творця та дослідника (їх обрали лише двоє опитаних – 2,82 % усієї вибірки). Тоді як більша частина вибірки виявилися прихильними до ролей експерта і дипломата (це відповідно 21,13 % та 22,53 % - п'ята частина вибірки); а ще трохи менша частина вибірки віддали перевагу ролям голови та

реалізатора (по 16,9 %): перші – вирішують, що потрібно робити, яких цілей досягати і в якому напрямку рухатися, другі – виконують ці рішення, контролюючи уникнення помилок (за суттю, - взаємно доповнюючи один одного).

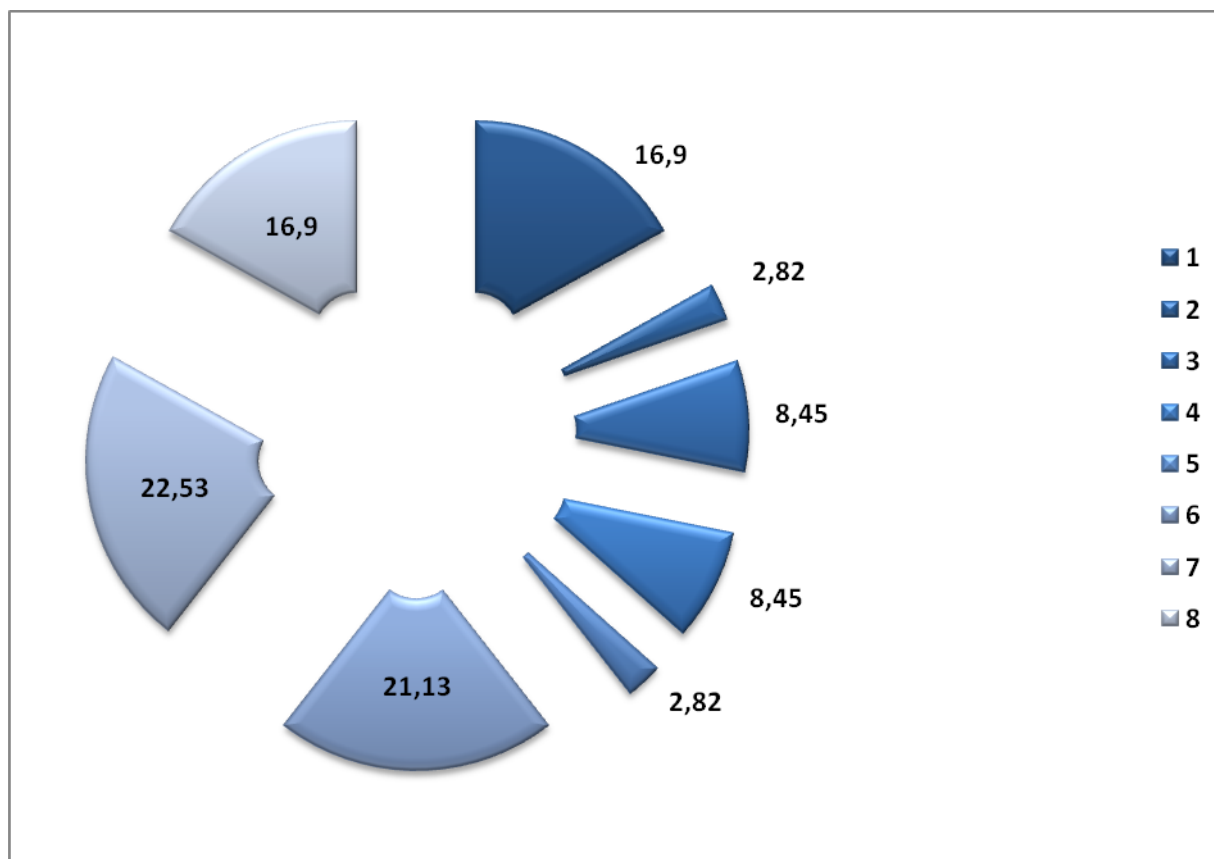


Рис.2.3. Вибори респондентами командних ролей (у %)

Наступною використали методику діагностики тайм-менеджменту. Це тест-опитувальник здатності до самоорганізації діяльності (ОСД), призначений для визначення уміння людини керувати своїм часом, тактично планувати свої дії та ставити стратегічні цілі і досягати їх – в цілому – вміння організовувати свою діяльність.

Методика містить 25 тверджень, які досліджуваному пропонується оцінити на відповідність своїм поглядам, застосовуючи для цього 7-тальну шкалу, де 1 бал означає цілковиту незгоду із твердженням, а 7 балів – навпаки,

повну згоду респондента зі змістом запропонованого твердження.

Здатність до ефективного керування часом передбачає такі складові: 1) плановірність – діагностує ступінь / рівень залученості досліджуваного до процесу планування; 2) цілеспрямованість відповідає за постановку мети та координацію дії з її досягати; 3) наполегливість виявляє здатність людини до застосування вольових зусиль для підтримання певного рівня активності та завершення початої справи; 4) фіксація виявляє здатність особи зафіксуватися, зосередитися на створеному раніше плані; 5) самоорганізація визначається відповідно до здатності людини застосувати зовнішні прийоми та засоби задля організації діяльності; 6) назва шкали орієнтації на теперішнє, теперішній час говорить сама за себе.

Результати за цією методикою визначаються відповідно до співставлення їх з таблицею із середніми значеннями показників і відхиленнями, причому в методиці є і питання, результати яких оцінюються у реверсному варіанті.

Крім того, згідно ключа до методики, у підсумку визначається і сума – загальну здатність респондента до самоменеджменту.

Отримані за цією методикою результати представлені нами у наступній таблиці.

Таблиця 2.5

Результати опитуваних за опитувальником

самоорганізації діяльності

№	1	2	3	4	5	6	№	1	2	3	4	5	6
1	21	33	16	18	13	10	34	23	42	29	23	7	10
2	22	36	35	29	15	14	35	10	35	26	22	11	11
3	25	39	16	20	8	9	36	8	23	20	21	8	9
4	15	40	5	28	14	12	37	16	26	19	28	14	7
5	23	42	29	23	7	10	38	28	42	35	29	9	5
6	10	35	26	22	11	11	39	23	26	16	19	14	10
7	6	28	10	14	12	13	40	7	42	25	30	21	6

8	20	38	28	21	11	11	41	23	42	29	23	7	10
9	13	35	13	21	17	10	42	20	40	29	21	11	10
10	16	42	19	20	5	11	43	25	40	17	20	10	9
11	20	39	24	19	5	10	44	16	23	19	23	14	9
12	13	35	17	21	18	9	45	20	28	14	14	11	12
13	8	23	22	21	8	9	46	25	38	12	21	3	4
14	16	26	19	28	14	7	47	16	31	28	25	5	9
15	28	42	35	29	9	5	48	22	42	13	27	7	12
16	23	33	16	20	17	10	49	20	38	28	21	11	11
17	16	40	10	28	17	12	50	13	35	13	21	17	10
18	23	42	29	23	7	10	51	21	33	16	18	13	10
19	20	40	29	21	11	10	52	22	36	35	29	15	14
20	20	28	14	14	11	12	53	16	42	19	20	5	11
21	25	38	12	21	3	4	54	20	39	24	19	5	10
22	25	39	16	20	8	9	55	25	37	16	22	7	9
23	15	40	5	28	14	12	56	15	42	7	27	14	13
24	23	26	16	19	14	10	57	25	39	16	20	8	9
25	7	42	25	30	21	6	58	15	40	5	28	14	12
26	16	41	22	17	7	11	59	15	40	21	17	8	11
27	20	38	14	17	14	10	60	20	36	14	19	14	11
28	16	31	28	25	5	9	61	23	33	16	20	17	10
29	22	42	13	27	7	12	62	16	40	10	28	17	12
30	20	40	19	14	11	12	63	20	39	19	17	13	12
31	25	40	17	20	10	9	64	13	35	17	21	18	9
32	16	23	19	23	14	9	65	6	28	10	14	12	13
33	25	38	12	21	3	4	середні	18,4 8	36,1 5	19,1 4	21,8 9	11,0 6	9,8 4
Середні з врахуванням кількості тверджень, виділених на кожен складову самоорганізації діяльності								4,59	6,02	3,85	4,38 2	3,73	4,9 7

*** Примітка. Вгорі таблиці розміщені цифри, які позначають послідовні етапи організації опитуваними діяльності. Ми змушені були визначити середні, враховуючи

кількість тверджень, виділених методикою для визначення складових самоорганізації діяльності (1 – 4 твердження; 2 – 6; 3 і 4 – по 5; 6 – 3; 7 – 2), що мати можливість об'єктивно порівнювати їх значення.

Аналіз даних, представлених у таблиці, дозволяє прийти до таких висновків:

- за середніми показниками, серед складових самоорганізації діяльності в досліджуваній нами вибірці краще за інші представлено цілеспрямованість, яка відповідає за постановку мети та координацію дії з її досягнення; тобто досліджувані досить чітко бачать свої цілі та готові зробити багато, щоб їх досягти (середня складає 6,02 балів);
- три інші складові здатності до самоорганізації діяльності: плановірність, фіксація та орієнтація на тепер, - представлені у досліджуваній вибірці дещо менше, проте достатньо: середні – 4,59; 4,382 та 4,97 балів; тобто респонденти здатні розробляти чіткі плани досягнення мети та наполегливо слідувати їм, зосереджуються на виконанні даних іншим обіцянок і зобов'язань, цінують свою минуле, проте концентруються на теперішньому моменті життя;
- і дещо менше, порівняно з іншими складовими здатності до самоорганізації діяльності, у досліджуваній вибірці виражені такі складові, як наполегливість, що виявляє здатність людини до застосування вольових зусиль для підтримання певного рівня активності та завершення початої справи; та самоорганізація, що визначається відповідно до здатності людини застосувати зовнішні прийоми та засоби задля організації своєї діяльності;
- наочно цей етап нашого емпіричного дослідження представлений на діаграмі:

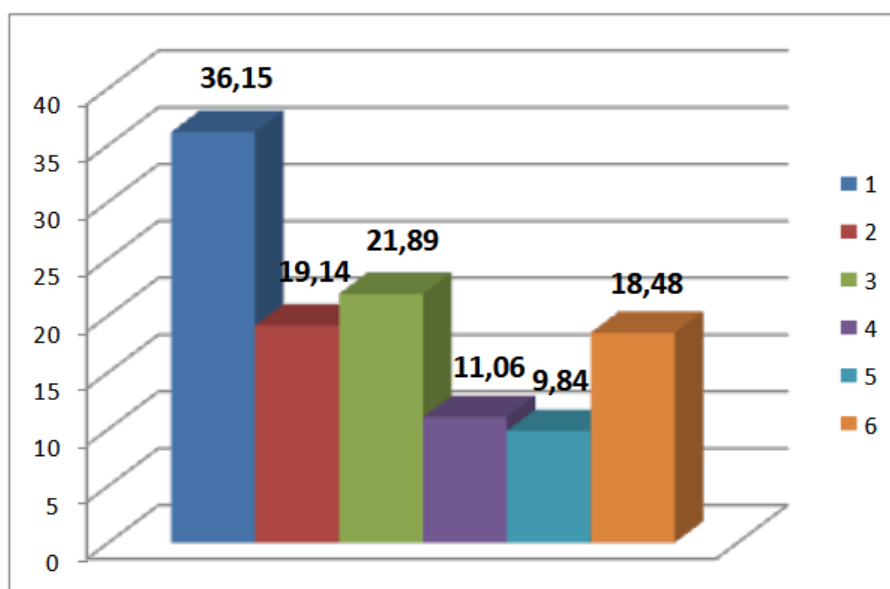


Рис.2.4. Середні показники респондентів за опитувальником самоорганізації діяльності

Проте, як зазначалося вище, методика діагностує не лише складові здатності людини до самоорганізації діяльності, але і загальний показник.

Отже, середній загальний показник здатності респондентів до самоорганізації діяльності дорівнює 117,26 балів, що відповідає середньому рівню прояву цього показника. Отже, досліджувані передбачливо можуть виявити майбутню мету, планують свої дії так, щоб цілеспрямовано рухатися в напрямку її досягнення, проявляючи при цьому наполегливість і зосередженість, проте іноді виявляючи внаслідок цього негнучкість і консерватизм у поведінці.

Аналіз показників здатності респондентів до самоорганізації діяльності за рівнями їх прояву показує, що домінуючим у вибірці є середній рівень прояву цього показника; він зустрічається у 73,85 % випадків, решта показників здатності само організовувати діяльність поділилися між низьким рівнем прояву – у 6,15 % опитаних – та високим рівнем прояву – у 20 % (п'ятої частини) респондентів.

Наочно цей етап нашого емпіричного дослідження ми представили на секторній діаграмі:

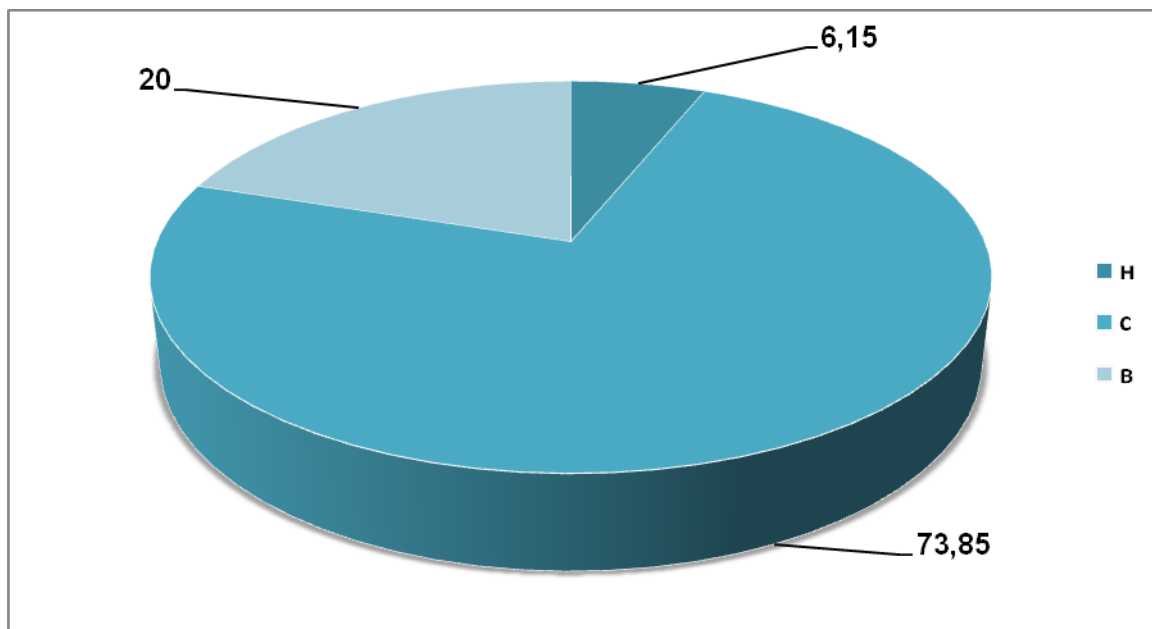


Рис.2.5. Рівні самоорганізації діяльності досліджуваних (у %)

На наступному етапі нашого емпіричного дослідження використовувався особистісний опитувальник С.Грачова. Методика С.Грачова «П'ять рис характеру» - це опитувальник, призначений для визначення наявності п'яти рис характеру у респондентів. Це такі риси, як: замкненість – комунікабельність, практичність – романтичність, емоційна стійкість та нестійкість, схильність до розрахунку – прямолінійність; відсутність / наявність здатності до самоконтролю.

Тест складається з 30 тверджень, пов'язаних з рисами характеру респондента. Варіанти відповідей до тесту позначені як а, б, в. Вони відрізняються при оцінюванні методики.

Далі підраховуються 5 окремих показників методики. За першою рисою, яку визначає методика, (комунікабельність / замкнутість) менше балів відповідають рисі «замкнутість», що свідчить про надмірну строгість оцінки опитуваним інших людей, що виключає, як результат, взаємну щирість і

невимушеність спілкування. За рисою емоційної стійкості, сума менше 7 балів є ознакою емоційної нестійкості респондента, його схильності до частих змін настрою. За рисами практицизму та романтизму, менша сума балів відповідає першому показнику. Така людина добросовісно слідує загальноприйнятим соціальним нормам, намагаючись не порушувати їх. Тоді як більша свідчить, що її володар часто витає у хмарах і будує повітряні замки. Наступна риса, прямолінійність та схильність до розрахунку, при менше 5-ти набраних балах є ознакою схильності респондента до розрахунку та проникливості при оцінюванні інших людей. Їх поведінка продумана наперед. За останньою рисою, яку діагностує методика С.Грачова, здатність до самоконтролю, менша сума набраних опитуваним балів свідчить про наявність у нього внутрішнього конфлікту, що не дозволяє йому проявити цілеспрямованість та контролювати свої дії.

Отримані за цією методикою результати ми представили у таблиці.

Таблиця 2.6

Результати опитаних за методикою «П'ять рис характеру»

№	1	2	3	4	5	№	1	2	3	4	5
1	6	6	11	6	6	34	7	7	4	3	11
2	5	5	9	7	10	35	9	4	3	6	11
3	9	7	7	7	7	36	6	1	9	5	8
4	7	9	8	7	7	37	6	6	6	6	10
5	8	2	6	3	6	38	2	5	8	8	7
6	7	7	4	3	11	39	5	9	6	2	6
7	6	3	9	3	9	40	8	8	8	6	8
8	7	7	5	4	12	41	8	5	9	6	6
9	6	6	11	6	4	42	9	2	7	3	5
10	11	8	7	8	9	43	7	7	6	5	6
11	9	7	6	5	9	44	6	4	7	5	7
12	8	5	9	3	4	45	5	7	7	6	8
13	9	4	3	6	11	46	5	9	9	6	6
14	6	1	9	5	8	47	7	4	8	3	4
15	6	6	6	6	10	48	7	7	5	4	12

16	2	6	11	4	7	49	6	6	11	6	4
17	7	1	8	9	9	50	6	6	11	6	6
18	8	8	8	6	8	51	5	5	9	7	10
19	8	5	9	6	6	52	11	8	7	8	9
20	6	4	7	5	7	53	9	7	6	5	9
21	5	7	7	6	8	54	9	7	9	3	8
22	9	7	9	3	8	55	6	4	7	5	9
23	6	4	7	5	9	56	9	7	7	7	7
24	2	5	8	8	7	57	7	9	8	7	7
25	5	9	6	2	6	58	8	6	11	6	9
26	8	6	11	6	9	59	6	5	9	5	6
27	6	5	9	5	6	60	2	6	11	4	7
28	5	9	9	6	6	61	7	1	8	9	9
29	7	4	8	3	4	62	8	4	9	4	7
30	8	4	9	4	7	63	8	5	9	3	4
31	9	2	7	3	5	64	6	3	9	3	9
32	7	7	6	5	6	65	5	7	7	6	8
33	8	2	6	3	6	середн і	6,78	5,52	7,76	5,16	7,53

***Примітка. Цифри вгорі таблиці позначають особистісні риси за методикою.

Аналізуючи дані цієї таблиці, ми зосередилися на середніх показниках за особистісним опитувальником С. Грачова.

Отже, аналіз середніх показників свідчить, що за першими двома показниками: комунікабельність / замкнутість та емоційна стійкість / емоційна нестійкість, - у досліджуваній нами вибірці проявляються саме праві сторони особистісних рис. Тобто респонденти вибірці в цілому є замкнутими (середня – 6,78 балів, тобто менше 8, що свідчить про переважання цього показника) та емоційно нестійкими (середня – 5,52 балів, що менше 7 балів і є свідченням переважання саме цього показника з протилежної пари).

За рештою показників методики, у вибірці також переважають особистісні риси романтизму (середня – 7,76 балів), прямолінійності у стосунках (середня – 5,16 балів), хорошої здатності до самоконтролю (7,73 балів). Тобто у цьому випадку переважають ліві сторони показників особистісних рис.

Тобто в цілому вибірка характеризується тим, що її представники переважно проявляють замкнутість, критично і досить строго і принципово ставлячись до інших людей, не зважаючи на відверті та щирі стосунки з ними; є емоційно нестійкими, схильними до частих змін настрою та емоційної невірноваженості, що може бути зумовлене ситуацією, в якій ми зараз живемо; не схильні твердо стояти на ногах у реальності, живучи переважно мріями (що ми також могли б пояснити ситуацією війни); у спілкуванні вони можуть бути надмірно прямолінійними, недипломатично та відверто висловлюючи свою думку та бачення ситуації, проявляючи певну імпульсивність і непродуманість вчинків; проте вони здатні проявити самоконтроль та цілеспрямовано прямувати до поставленої мети, намагаючись її досягнути.

Наочно даний етап дослідження та результати цієї методики ми представили на такій діаграмі:

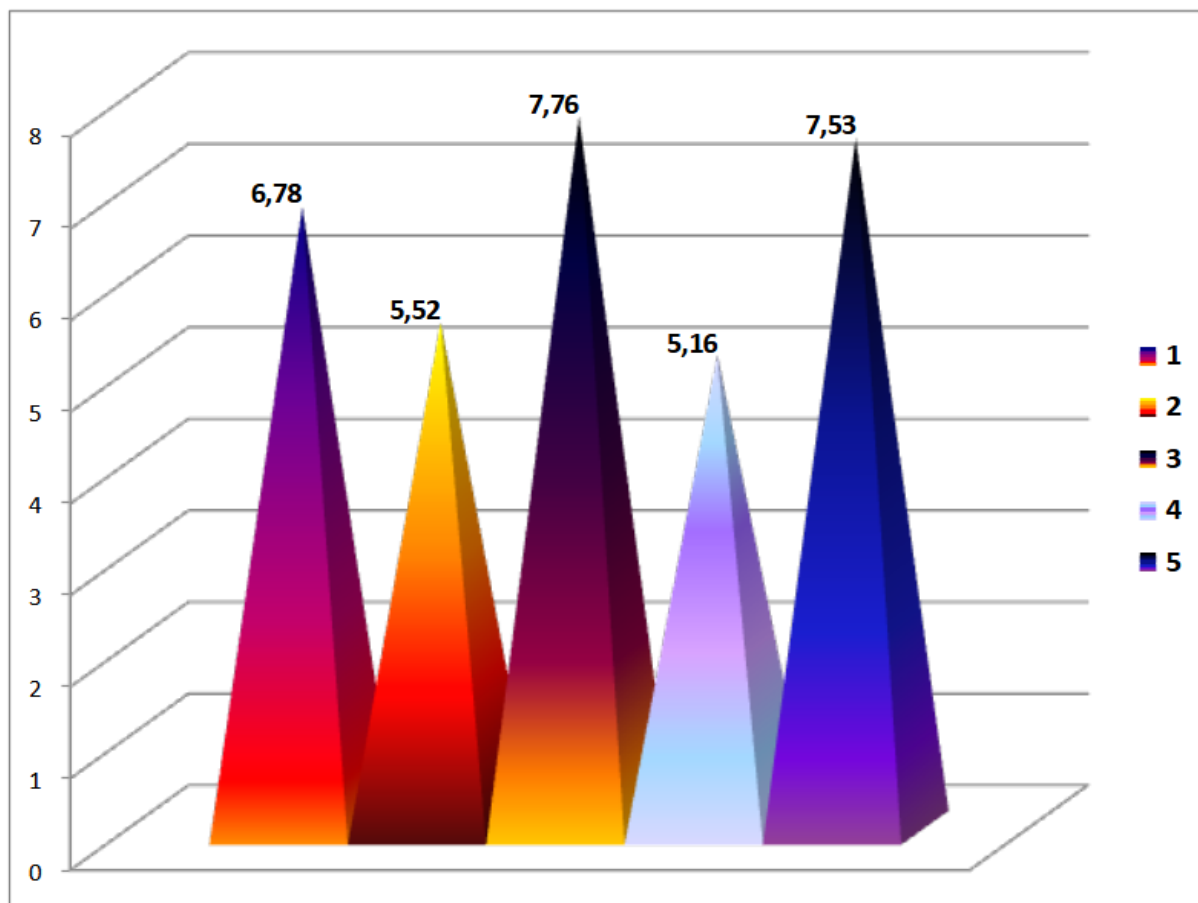


Рис.2.6 Середні показники прояву особистісних рис опитуваних

На останньому етапі нашого емпіричного дослідження була використана методика «Якорі кар'єри», створена Е.Шейном, адаптована В. Чікером і В. Винокуровим. Ця методика призначена для діагностики ціннісних кар'єрних орієнтацій, спонукань до професійної діяльності у респондентів. Кар'єрні орієнтації та цінності зазвичай виникають ще на початку кар'єри особистості, проте й потім вони залишаються досить стійкими та стабільними. Проте іноді людина не усвідомлює своїх якорів кар'єри.

Методика призначена для визначення таких цінностей кар'єри: професійну, компетентність, автономія, менеджмент, стабільність, служіння, прийняття виклику, інтеграція життєвих стилів та підприємництво.

Респондентам пропонували оцінити, наскільки важливим для них є відповідні твердження, використовуючи велику шкалу, де 1 бал – позначення

повної не важливості твердження, а 10 балів – твердження дуже важливе.

Результати оцінюються відповідно до ключа до методики. Зазначимо, що кожна цінність оцінюється за різною кількістю тверджень, проте найчастіше якір кар'єри передбачає 5 тверджень. У підсумку методика допомагає визначити головну орієнтацію в кар'єрі респондента:

- Професійна компетентність – це прагнення бути професіоналом в обраній спеціальності, що передбачає наявність певних професійно орієнтованих здібностей у особистості. такій людині хочеться досягти успіху у своїй професії, у своїй справі.
- Менеджмент – бажання керувати людьми або бізнес-проектами.
- Автономія – це прагнення незалежності та свободи в роботі.
- Стабільність роботи – цінування надійної, стабільної роботи, розрахованої на тривалий час.
- Стабільність місця проживання – прагнення здійснювати мінімум поїздок чи переїздів, пов'язаних з роботою.
- Служіння – бажання втілювати у професійній діяльності свої ідеали та цінності.
- Прийняття виклику, виклик – це прагнення досягти неможливого, вирішувати індивідуально зорієнтовані, унікальні у своєму роді завдання.
- Інтеграція життєвих стилів – досягнення та збереження конгруентності / гармонії між кар'єрою в професії та особистим життям.
- Підприємництво – прагнення створювати нові товари, організаційні об'єднання тощо.

За результатами цієї методики ми зробили дві таблиці, одна з яких, з початковими даними, представлена у додатку Б до магістерської роботи, інша, узагальнююча, – поміщена нижче.

Таблиця 2.8

Узагальнені результати за методикою «Якоря кар'єри»

Якоря	1	2	3	4	5	6	7	8	9
середні показники	5,93	6,26	8,36	7,48	4,64	8,14	6,00	7,09	7,18
не виражені	21	14	-	5	33	2	16	3	6
у %	21	14	-	5	33	2	16	3	6

***Примітка. Цифри вгорі таблиці – позначення відповідних якорів кар'єри за методикою. Відсоток не виявлених у вибірці (менше 5-ти балів) якорів визначався від загальної суми виборів (їх було 100).

Аналіз результатів за таблицею __ дозволяє зробити такі основні висновки:

- серед якорів (цінностей) кар'єри (за середніми показниками) у досліджувані нами вибірці інші показники переважають досить значимо такі цінності кар'єри, як «автономія» та «служіння» (середні показники – 8,36 балів і 8,14 балів відповідно); тобто респонденти вибірки в цілому прагнуть незалежності та свободи в своїй професійній діяльності; бажаючи бути вільними від обмежень і правил організації / професії. Їм виявляється важко дотримуватися як загальних правил, так і дисципліни. Роботу вони прагнуть виконувати у сласний спосіб, з власним темпом і за власним графіком; намагаючись також не змішувати професію та особисте життя; можна сказати, що кар'єру вони використовують як можливість реалізації власної свободи, тому будь-які рамки й обмеження вважають неприйнятними; також вони прагнуть у професійній діяльності втілювати свої ідеали та цінності; реалізуючи свої життєві цінності. Вони частіше бувають зорієнтованими на цінності, ніж на професійні здібності; хочуть допомагати, бути корисними, при цьому – бачити конкретні результати своєї роботи, навіть якщо вони не відповідатимуть докла-

деним зусиллям чи винагороді; можуть переслідувати суспільно важливі цілі;

- дещо менше у вибірці виражені ще три якорі кар'єри: «стабільність роботи» (середня – 7,48 балів); тобто опитувані схильні цінувати стабільність роботи – стабільної, розрахованої на тривалий час. Вони також відчують гостру потребу в безпеці, що обмежило їх вибір професії. Роботу схильні ототожнювати з кар'єрою. Вони цінують соціальні гарантії, які забезпечує це місце роботи. Проте вони мають недостатньо високий рівень домагань і не завжди відповідально ставляться до робочих обов'язків; «інтеграція життєвих стилів» (7,09 балів); інтеграція життєвих стилів – це досягнення та збереження гармонії між кар'єрою в професії та особистим життям. Для опитаних кар'єра має відповідати їх стилю життя. У цьому випадку організація, до якої вони професійно належать, має поважати та цінувати їх особистість, їх проблеми. Для них більш важливо відповідати обраному стилю життя, ніж досягти професійних успіхів чи кар'єрного росту. Кар'єру вони обрали з огляду на те, щоб вона не порушувала звичного для них життєвого стилю. Вони прагнуть рівноваги між значенням для них сім'ї, професії, оточення, міжособистісного спілкування; «підприємництво» (середній показник – 7,18 балів); підприємництво – це прагнення створювати нові товари, організаційні об'єднання тощо. Опитані прагнуть створювати нові професійні організації, докладати для цього значні зусилля. Цікаво, що працюючи в цій організації, вони не воліють працювати на інших людей, а прагнуть втілювати в життя власні ідеї, реалізовувати свої починання, власний бізнес-проект;

- менше за інші досліджувані вибірки цінують в кар'єрі «професійну компетентність» (середня – 5,93 балів); тобто респонденти не дуже прагнуть бути професіоналом в обраній спеціальності, що передбачає наявність певних професійно орієнтованих здібностей у особистості. не дуже хочуть досягти успіху чи визнання у своїй професії; «менеджмент» (6,26 балів); вони також не прагнуть керувати людьми або бізнес-проектами, докладати максимум зусиль

для досягнення оптимального результату роботи, з огляду на те, що відповідальність за цей результат є спільною. Вони не дуже прагнуть керівництва чи лідерства; «виклик» (середня – 6,00 балів); вони не виявляють прагнення досягти неможливого, вирішувати індивідуально зорієнтовані, унікальні у своєму роді завдання; не відчують здатності переборювати дуже значні перешкоди на своєму шляху. Не достатньо прагнуть вирішувати складні завдання. Не вважають свою кар'єру викликом їх професіоналізму; і особливо, «стабільність місця проживання» (середній показник найменший – 4,64 балів) – що за умов війни цілком закономірно; опутані розуміють, що не завжди можна залишитися на тому самому місці роботи;

- цей етап нашого дослідження відображений нами наочно на такій діаграмі:

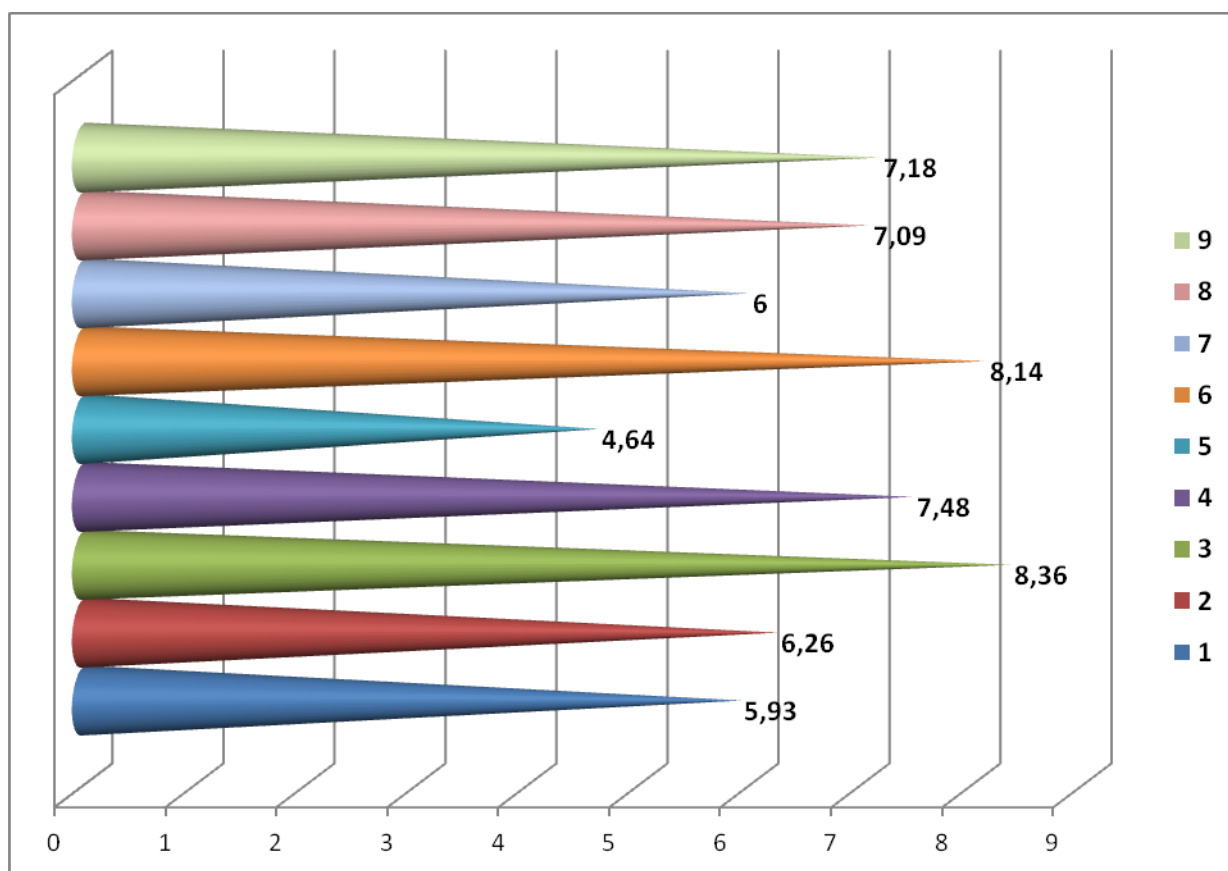


Рис.2.7. Середні показники прояву якорів кар'єри у вибірці

На наступному етапі аналізу даних, отриманих у результаті проведеного нами емпіричного дослідження, для перевірки гіпотези роботи та досягнення її мети, ми використали методи статистичної обробки й аналізу результатів, застосувавши для цього кореляційний аналіз за Ч.Пірсоном (при $p \leq 0,05$) за комп'ютерною програмою статистики. У результаті ми отримали свідчення існування досить значної кількості кореляційних зв'язків між показниками різних методик, проте в першу чергу ми звернемося до виявлених кореляційних зв'язків, пов'язаних з підтвердженням гіпотези нашого магістерського дослідження.

Отже, здатність респондентів працювати в **команді** корелює з показниками:

- прямолінійності як особистісної риси (0,28; $p \leq 0,05$), цінунням стабільності місця роботи (0,26; $p \leq 0,05$) та небажанням відповідати на виклики (- 0,30; $p \leq 0,05$) як цінностями кар'єри, небажанням виконувати командну роль мислителя (- 0,37; $p \leq 0,01$) і позитивним ставленням до ролі дипломата (0,27; $p \leq 0,05$) в колективі;
- ✓ командна **роль голови** корелює з показниками: цінностями кар'єри «служіння» (0,25; $p \leq 0,05$) та «інтеграція життєвих стилів» (0,42; $p \leq 0,001$); командними ролями (небажанням їх виконувати) мислителя (- 0,25; $p \leq 0,05$) та оцінювача / експерта (- 0,29; $p \leq 0,05$);
- ✓ командна **роль творця** корелює з такими показниками: з поганою здатністю до самоорганізації (- 0,29; $p \leq 0,05$), комунікабельністю як особистісною рисою (0,53; $p \leq 0,001$), цінностями кар'єри – стабільної роботи (0,28; $p \leq 0,05$) та інтеграції стилів життя (0,28; $p \leq 0,05$), небажанням брати на себе командну роль дипломата (- 0,40; $p \leq 0,001$);
- ✓ командна **роль мислителя** корелює з показниками: негативного ставлення до таких цінностей кар'єри, як: «професійна

компетентність» ($- 0,41$; $p \leq 0,001$), «менеджмент» ($- 0,41$; $p \leq 0,001$), «служіння» ($- 0,49$; $p \leq 0,001$), «виклик» ($- 0,30$; $p \leq 0,05$), «інтеграція стилів життя» ($- 0,25$; $p \leq 0,05$) та «підприємництво» ($- 0,39$; $p \leq 0,001$); до таких командних ролей, як: «голова» ($- 0,25$; $p \leq 0,05$) та «дипломат» ($- 0,34$; $p \leq 0,01$), і прийняттям ролі виконавця ($0,27$; $p \leq 0,05$);

- ✓ командна **роль виконавця** корелює з показниками: фіксація на меті діяльності ($0,54$; $p \leq 0,001$), емоційна нестійкість ($- 0,40$; $p \leq 0,001$), практичність ($- 0,27$; $p \leq 0,05$), та схильність до розрахунку ($- 0,30$; $p \leq 0,05$); а також з показниками інших командних ролей: роллю мислителя ($0,27$; $p \leq 0,05$) і небажанням брати на себе ролі оцінювача ($- 0,48$; $p \leq 0,001$) чи дипломата ($- 0,35$; $p \leq 0,01$);
- ✓ командна **роль дослідника** корелює з такими показниками: поганою самоорганізацією ($- 0,35$; $p \leq 0,01$), кар'єрною цінністю служіння ($- 0,25$; $p \leq 0,05$) та несхильністю до ролі дипломата в команді ($- 0,33$; $p \leq 0,01$);
- ✓ командна **роль оцінювача** корелює з показниками: емоційної стійкості ($0,28$; $p \leq 0,05$) та командними ролями голови ($- 0,29$; $p \leq 0,05$) та виконавця ($- 0,48$; $p \leq 0,001$);
- ✓ командна **роль дипломата** корелює з браком наполегливості при досягненні мети ($- 0,45$; $p \leq 0,001$), проте із самоорганізованістю респондента ($0,26$; $p \leq 0,05$) та його зв'язком з теперішніми подіями ($0,26$; $p \leq 0,05$); з некомунікабельністю особи ($- 0,32$; $p \leq 0,01$) та поганою здатністю до самоконтролю ($- 0,24$; $p \leq 0,05$); з цінністю кар'єри «професійною компетентністю» ($0,38$; $p \leq 0,01$), зі схильністю працювати в команді ($0,27$; $p \leq 0,05$); з небажанням виконувати командні ролі творця ($- 0,40$; $p \leq 0,001$), мислителя ($- 0,34$; $p \leq 0,01$), виконавця ($- 0,35$; $p \leq 0,01$) та дослідника ($- 0,33$; $p \leq 0,01$);
- ✓ командна **роль реалізатора** корелює з показниками: поганої здатності

до самоорганізації (- 0,29; $p \leq 0,05$) та практичним підходом до справ (- 0,40; $p \leq 0,001$);

- якорі кар'єри також пов'язані кореляційними зв'язками з іншими показниками:
- ✓ якір **«професійна компетентність»** кореляційно пов'язаний з показниками: фіксації на досягненні мети (- 0,36; $p \leq 0,01$), житті за принципом «тут і зараз» (0,49; $p \leq 0,001$) (методика ОСД), романтизмом (0,33; $p \leq 0,01$) як рисою особистості; кар'єрними цінностями / якорями: менеджменту (0,43; $p \leq 0,001$), автономії в професії (0,36; $p \leq 0,01$), служіння (0,59; $p \leq 0,001$) та не цінуванням стабільного місця проживання (- 0,28; $p \leq 0,05$); небажанням виконувати командну роль мислителя (- 0,41; $p \leq 0,001$) та прихильністю до ролі дипломата (0,38; $p \leq 0,01$);
- ✓ якір **«менеджмент»** кореляційно пов'язаний з показниками: цілеспрямованості (0,25; $p \leq 0,05$) та цінуванням теперішнього (0,38; $p \leq 0,01$) і небажанням виконувати таку роль в команді, як «мислитель» - (- 0,41; $p \leq 0,001$);
- ✓ цінність **«автономії»** в професії кореляційно пов'язана з показниками: нездатністю зафіксуватися на досягнення конкретної мети (- 0,27; $p \leq 0,05$) та життям «тут і тепер» (0,30; $p \leq 0,05$);
- ✓ цінність **«стабільної роботи»** в професії кореляційно пов'язана з показниками: планування (0,37; $p \leq 0,01$), поганою самоорганізацією особистості (- 0,45; $p \leq 0,001$) та схильністю виконувати командну роль творця (0,28; $p \leq 0,05$);
- ✓ цінність **«стабільного місця проживання»** в професії кореляційно пов'язана з показниками: наполегливості (0,28; $p \leq 0,05$), фіксації на досягненні мети (0,25; $p \leq 0,05$), здатності до самоконтролю як риси особистості (0,25; $p \leq 0,05$) та схильності бути командним гравцем

(0,26; $p \leq 0,05$);

- ✓ якір «*служіння*» кореляційно пов'язаний з показниками: нездатності до самоконтролю (- 0,53; $p \leq 0,001$) як рисою особистості; вибором ролі голови (0,25; $p \leq 0,05$), а не мислителя (- 0,48; $p \leq 0,001$) чи дослідника (- 0,25; $p \leq 0,05$) в команді;
- ✓ якір «*прийняття виклику*» кореляційно пов'язаний з показниками: вміння планувати (0,33; $p \leq 0,01$), ставити мету (0,28; $p \leq 0,05$) (методика ОСД); нездатністю бути командним гравцем (- 0,30; $p \leq 0,05$) та небажанням брати на себе роль мислителя (- 0,30; $p \leq 0,05$);
- ✓ якір «*інтеграція стилів життя*» кореляційно пов'язаний з показниками: командних ролей голови (0,41; $p \leq 0,001$) та творця (0,29; $p \leq 0,05$) та небажанням виконувати роль мислителя (- 0,25; $p \leq 0,05$);
- ✓ цінність «*підприємництва*» в професії кореляційно пов'язана з показниками: наполегливості (0,32; $p \leq 0,01$), життя за принципом «тут і зараз» (0,24; $p \leq 0,05$), небажанням / неможливістю виконувати командну роль мислителя (- 0,39; $p \leq 0,001$).

У подальшому аналізі отриманих нами результатів нас зацікавило питання, чи відрізняються ті, хто здатний плідно і ефективно працювати в команді від тих, хто мало схильний до цього, або ж є індивідуалістом у професійній діяльності.

Для з'ясування цієї проблеми ми умовно розділили нашу вибірку на дві частини: групу 1 ($n = 23$) тих, хто менше виявляє здатність добре працювати в умовах згуртованої команди (чи й взагалі, не виявляє такої здатності), та тих, хто віддає перевагу роботі в команді – група 2 ($n = 42$), - орієнтуючись на відповіді респондентів на методику діагностики здатності працювати в команді.

Для виявлення, чи відрізняються між собою ці групи, ми провели їх статистичний аналіз за методикою Манна-Уїтні (U-test) за комп'ютерною програмою статистики.

У результаті ми виявили такі відмінності, представлені у цій таблиці:

Таблиця 2.9

Результати вибірок за тестом Манна – Уїтні

Група 1 > групи 2			
показники	U	методика	p
прийняття виклику	456,00	«Якоря кар'єри»	0,011
«Мислитель»	360,00	«Командні ролі»	0,003
Група 1 < група 2			
самоорганізація	465,00	ОСД	0,015
прямолінійність	405,00	С.Грачова	0,002
самоконтроль	465,00		0,015
стабільність місця проживання	261,00	«Якоря кар'єри»	0,000
«Голова»	498,00	«Командні ролі»	0,037
«Дипломат»	474,00		0,019

Як видно з цієї таблиці, ті респонденти, які менше здатні працювати в команді, або ж є індивідуалістами, частіше можуть виявити схильність цінувати свою професію, тому що вона є викликом для них, який вони приймають, бо це дозволить їм вирішувати індивідуально зорієнтовані, унікальні у своєму роді завдання, переборювати при цьому значні перешкоди та перемагаючи конкурентів, будучи справжніми професіоналами у своїй сфері діяльності, та здатні виконувати в команді роль мислителя – бути генератором нових, оригінальних ідей та допомагати групі вирішувати складні ситуації – саме для цього групі необхідна така людина.

Ті ж досліджувані, які готові бути командними гравцями й ефективно працювати в згуртованій групі, будучи її органічною частиною, здатні до більшої самоорганізації, тобто використання зовнішніх засобів для успішності своєї діяльності, володіють особистісними рисами самоконтролю (цілеспрямована людина, яка вміє контролювати свої емоції, керуватися здоровим глуздом та дотримуватися прийнятих вимог гідної поведінки) та прямолінійності / природності (просте, щире та відверте спілкування, чітке і пряме висловлювання своїх думок і поглядів, відстоювання власних цінностей та ідей), головним для кар'єри вважають цінність стабільного місця проживання / перебування (що передбачає мінімум переїздів, пов'язаних з робочим процесом і кар'єрою), у команді віддають перевагу тому, щоб головувати, виконуючи роль голови колективу, або ж ролі дипломата / колективіста, здатного прислухатися до думки кожного та допомогти теж кожному, хто цього потребує, залагодити суперечки та мирно вирішити конфлікти.

Отже, результати нашого дослідження дозволити підтвердити гіпотетичне припущення магістерської роботи про існування зв'язку між здатністю працювати в команді, особистісними якостями та професійними цінностями фахівця і вибором ним командної ролі.

ВИСНОВКИ

Створення різноманітних видів груп стало відповіддю людини на значну кількість екзистенційних викликів: від необхідності створити безпеку чи уникнути самотності ставши членом відповідної спільноти, до спрощення практичної діяльності чи навіть мистецтва. Поступово, це призвело до виникнення значної кількості різноманітних груп, досліджуючи які науковцям вдалось виокремити їхні характерні властивості, правила, структуру, принципи розвитку та функціонування, мету, тощо. В умовах сучасного світу, найбільш поширеною і універсальною для виконання більшості завдань виявилась мала група, яка завдяки своїм особливостям здатна не лише ефективно використовувати явище соціальної фасилітації, а й поступово трансформуватись у більш продуктивні формування, такі як колектив чи команда.

Згідно з дослідженнями Н. Тріплетта, Р. Зайонца, С. Харкінса та інших [39], людина здатна значно ефективніше працювати в умовах наявності інших осіб (як глядачів, так і суперників чи колег, які безпосередньо беруть участь в процесі діяльності), однак соціальна фасилітація, по мірі ускладнення завдання чи недостатнього рівня згуртованості в групі – може виявитись контрпродуктивною через редукцію соціальної відповідальності учасників та їхні індивідуальні особливості. Саме тому, мала група як конструкт з найбільш сприятливими умовами для встановлення безпосередніх міжособистісних контактів та зв'язків між її учасниками, здатна нівелювати негативні аспекти соціальної фасилітації і на основі спільної діяльності демонструвати позитивну динаміку розвитку, формуючи спільні цінності, традиції, мету, тощо [27]. Все це позитивно впливає на мотиваційну складову учасників, їхню здатність узгоджувати дії та працювати на спільний результат, тому такі новоутворення виступають каталізатором трансформації відносно розрізненого об'єднання осіб в повноцінний колектив.

На цьому етапі розвитку, інтегрована в чітку систему певної організації мала група (колектив) вже здатна виконувати складні, комплексні завдання і систематично досягати поставленої мети, адже кожен учасник не лише володіє необхідною компетенцією, але й зазвичай активно працює над зміцненням внутрішньогрупових зв'язків, об'єднуючись з іншими учасниками на основі спільної діяльності, мети та розуміння шляхів її досягнення. Завдяки цьому, колектив часто вирізняється наявністю оптимального рівня мотивації, коли кожен учасник чітко розуміє для чого він здійснює ту, чи іншу роботу і здатен стійко переносити труднощі чи складні ситуації які виникають у групі. Одним з беззаперечних плюсів колективу також може вважатись гнучкість його структури, яка дозволяє ефективно функціонувати у системах з різноманітним типом управління, ієрархії. Покладаючись на внутрішній ресурс, достатньо розвинений колектив здатен виконувати завдання навіть за несприятливих об'єктивних умов.

Однак, не дивлячись на всі плюси, колектив у більшості випадків не здатен повною мірою уникнути впливу явища редукції особистісної відповідальності, що унеможлиблює виконання специфічних завдань котрі передбачають максимальну включеність кожного учасника в спільну роботу на індивідуальному та груповому рівнях. Досягнення такого рівня згуртованості і узгодженості передбачає цілеспрямоване формування навколо певної ідеї чи мети відповідного складу учасників, з акцентом на їхню здатність доповнювати професійні та особисті якості одне одного. Таке формування називається командою і має низку спільних з колективом властивостей, проте відрізняється від нього внутрішньогруповою організацією: типом лідерства, розподілом відповідальності, рівнем взаємодопомоги і взаємозамінності, повною включеністю не лише в діяльність, а й планування шляхів досягнення успіху. Втім, команду не вдасться використовувати як знаряддя реалізації незначних планів чи виконання дріб'язкових завдань [9], оскільки саме суттєвий успіх є

одним з ключових способів підтримування максимального рівня мотивації та нівелювання соціально-психологічних міжособистісних процесів які закономірно виникатимуть в межах команди [36].

Отже, колектив та команда можуть розглядатись як вершина розвитку соціальної психіки малої групи, завдяки чому рівень ефективності таких формувань суттєво переважає можливості інших груп та дозволяє їм стати невід'ємною частиною життя та діяльності сучасної людини.

Результати проведеного нами емпіричного дослідження дозволяють нам зробити такі основні висновки:

- високий рівень прояву показника схильності до командної діяльності у вибірці відсутній, у дещо більше половини опитаних діагностовано середній рівень цього показника, це 84,61 % респондентів; у 12,31 % вибірки виявлено помірний (нижче середнього) рівень готовності до роботи в команді; у досліджуваній вибірці є і незначна частина респондентів, які більше схильні до індивідуальної діяльності, до роботи насамоті, їх 3,08 % у вибірці;
- відповідно до середніх показників вибору ролей в команді по вибірці, частіше за інші респонденти готові виконувати роль колективіста / дипломата, де середня найбільша і складає 13,11 балів; показникам ролей реалізатора, експерта-оцінювача та голови / координатора опитувані віддають перевагу, за середніми вони відрізняються мінімально: 9,7 балів, 9,6 балів та 9,52 балів; інші командні ролі для досліджуваних виявилися менш привабливими;
- найрідше досліджувані готові виконувати ролі творця та дослідника (їх обрали лише двоє опитаних – 2,82 % усієї вибірки); більша частина вибірки виявилися прихильними до ролей експерта і дипломата (21,13 % та 22,53 % - п'ята частина вибірки); трохи менша частина вибірки віддали перевагу ролям голови та реалізатора (по 16,9 %);
- за середніми показниками, серед складових самоорганізації діяльності в досліджуваній нами вибірці краще за інші представлено цілеспрямованість,

середня складає 6,02 балів; три інші складові здатності до самоорганізації діяльності: планованість, фіксація та орієнтація на тепер, - представлені у досліджуваних вибірці дещо менше, проте достатньо: середні – 4,59; 4,382 та 4,97 балів; менше у вибірці виражені такі складові, як наполегливість та самоорганізація; середній загальний показник здатності респондентів до самоорганізації діяльності дорівнює 117,26 балів, що відповідає середньому рівню прояву цього показника;

- аналіз показників здатності респондентів до самоорганізації діяльності за рівнями їх прояву показує, що домінуючим у вибірці є середній рівень прояву цього показника; він зустрічається у 73,85 % випадків, решта показників здатності само організовувати діяльність поділилися між низьким рівнем прояву – у 6,15 % опитаних – та високим рівнем прояву – у 20 % (п'ятої частини) респондентів;

- аналіз середніх показників за методикою діагностики особистісних рис респондентів показав: респонденти вибірці в цілому є замкнутими (середня – 6,78 балів, тобто менше 8, що свідчить про переважання цього показника) та емоційно нестійкими (середня – 5,52 балів, що менше 7 балів і є свідченням переважання саме цього показника з протилежної пари); у вибірці також переважають особистісні риси романтизму (середня – 7,76 балів), прямотинності у стосунках (середня – 5,16 балів), хорошої здатності до самоконтролю (7,73 балів);

- серед якорів (цінностей) кар'єри (за середніми показниками) у досліджувані нами вибірці інші показники переважають такі цінності кар'єри, як «автономія» та «служіння» (середні показники – 8,36 балів і 8,14 балів відповідно); дещо менше у вибірці виражені ще три якорі кар'єри: «стабільність роботи» (середня – 7,48 балів); «інтеграція життєвих стилів» (7,09 балів); «підприємництво» (середній показник – 7,18 балів);

- менше за інші досліджувані цінують в кар'єрі «професійну

компетентність» (середня – 5,93 балів); «менеджмент» (6,26 балів); «виклик» (середня – 6,00 балів); «стабільність місця проживання» (середній показник найменший – 4,64 балів);

- проведений нами статистичний аналіз результатів дослідження дає можливість підсумувати: респонденти, які менше здатні працювати в команді, або ж є індивідуалістами, частіше можуть виявити схильність цінувати свою професію, тому що вона є викликом для них, який вони приймають, бо це дозволить їм вирішувати індивідуально зорієнтовані, унікальні у своєму роді завдання, переборювати при цьому значні перешкоди та перемагаючи конкурентів, будучи справжніми професіоналами у своїй сфері діяльності, та здатні виконувати в команді роль мислителя – бути генератором нових, оригінальних ідей та допомагати групі вирішувати складні ситуації – саме для цього групі необхідна така людина;

- досліджувані, які готові бути командними гравцями й ефективно працювати в згуртованій групі, будучи її органічною частиною, здатні до більшої самоорганізації, тобто використання зовнішніх засобів для успішності своєї діяльності, володіють особистісними рисами самоконтролю (цілеспрямована людина, яка вміє контролювати свої емоції, керуватися здоровим глуздом та дотримуватися прийнятих вимог гідної поведінки) та прямолінійності / природності (просте, щире та відверте спілкування, чітке і пряме висловлювання своїх думок і поглядів, відстоювання власних цінностей та ідей), головним для кар'єри вважають цінність стабільного місця проживання / перебування (що передбачає мінімум переїздів, пов'язаних з робочим процесом і кар'єрою), у команді віддають перевагу тому, щоб головувати, виконуючи роль голови колективу, або ж ролі дипломата / колективіста, здатного прислухатися до думки кожного та допомогти теж кожному, хто цього потребує, залагодити суперечки та мирно вирішити конфлікти;

- отже, результати нашого дослідження дозволити підтвердити

гіпотетичне припущення магістерської роботи про існування зв'язку між здатністю працювати в команді, особистісними якостями та професійними цінностями фахівця і вибором ним командної ролі.

1. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арефьев С.О. Стратегії реалізації змін на підприємстві. URL: [strategies-forchange-of-the-enterprise.pdf](#)
2. Базалійська Н.П. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. URL: http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/6_2017/06.pdf
3. Баумейстер Р.Ф., Лірі М.Р. Потреба належати: Прагнення до міжособистісних прихильностей як фундаментальної людської мотивації. *Психологічний вісник*. 1995. №117. С. 497-529.
4. Бласкович Дж., Мендес В.Б., Хантер С.Б., Саломон К. Соціальна «фасилітація» як виклик і загроза. *Журнал особистості та соціальної психології*, 1999. С. 68-77.
5. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. К. : Центр учбової літ-ри, 2008. 592 с.
6. Василенко В.О. Вид. 2-ге, виправл. і доп. К. Центр навчальної літератури, 2005. 504 с.
7. Гайдей О.О. Управління змінами на підприємстві. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*, 2012. № 3(19). С. 71-75.
8. Горбунова В. В. Психологія командо творення : Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
9. Горностай П. П. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення. К. Міленіум, 2014. 252 с.
10. Горностай П. П. Свідоме і несвідоме у груповій взаємодії. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2018. 252 с.
11. Горностай П. П., Слюсаревський М. М., Татенко В. О. Титаренко Т. М., Хазратова Н. В. Основи соціальної психології. К. Талком, 2018. 580 с.

12. Гусева О.Ю. Проблеми управління стратегічними змінами на вітчизняних підприємствах. URL: <http://duan.edu.ua/uploads/vidavnitstvo-15-16/13549.pdf>
13. Дашієлл Дж. Експериментальний аналіз деяких групових ефектів. *Журнал аномальної та соціальної психології*. №25. С.190-199.
14. Джордж Дж. М. Зовнішні та внутрішні витоки сприйнятого соціального навантаження в організаціях. *Журнал Академії Менеджменту*. 1992. №35. С. 191-202.
15. Діль М., Строб В. Втрата продуктивності в групах мозкового штурму: До вирішення загадки. *Журнал особистості та соціальної психології*. 1987. С. 497-509.
16. Діон К.Л. Групова згуртованість: Від «поля сил» до багатовимірної конструкції. *Групова динаміка: теорія, дослідження та практика*. №4. С. 7-26.
17. Доценко Н. В., Сабадош Л. Ю., Чумаченко І. В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм: монографія. Харків. Нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова, 2015. 201 с.
18. Зайонк Р.Б. Соціальна фасилітація. *Наука*. 1965. №149. С. 269-274.
19. Казміренко В. П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій *Психологія і суспільство*. 2004. №2. С. 5-29.
20. Калинець К.С. Сутність та особливості формування управлінської команди. URL: <http://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d097.pdf>
21. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. К. Міленіум, 2003. 344 с.
22. Климчук В. О. Ціннісні засади побудови системи психологічної етики. *Наукові записки Ін-ту психології імені Г. С. Костюка*. К. Главник, 2005. № 26. С. 278-281.
23. Кніппенберг Д., Шипперс М. К. Різноманітність робочої групи. *Щорічний огляд психології*, 2007. №58 (1). С. 515-541.

- 24.Коваленко А. Корнєв Н. Соціальна психологія. К. Геопринт, 2006, С.138-170.
- 25.Коробанова О. Л. Особливості рольової комунікації в новостворених групах. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2017. № 39 (42). С. 145-159.
- 26.Лактіонов О. М. Вибір мотиваційно-ціннісного простору особистості. *Вісник Харківського нац. ун-ту імені В. Н. Каразіна*. 2005. № 662. С. 74-79.
- 27.Латане Б., Вільямс К., Харкінс С. Багато рук роблять легку роботу : Причини та наслідки соціального ненажерства. *Журнал особистості та соціальної психології*, 1979. №37 (6). С. 822-832.
- 28.Латхем Г.П., Локк Е.А. Саморегуляція через постановку мети. *Організаційна поведінка та процеси прийняття рішень людиною*. 1991. №50 (2). С. 212-247.
- 29.Лірі М. Р. Мотиваційні та емоційні аспекти особистості. *Щорічний огляд психології*, 2007. №58. С. 317-344.
- 30.Літтл Б.Л., Медіган Р.М. Взаємозв'язок між колективною ефективністю та продуктивністю у виробничих робочих колективах. *Дослідження малих груп*. 1997. №28 (4). С. 517-534.
- 31.Літтлпейдж Г.Е. Вплив розміру групи та характеристик завдання на продуктивність групи: Тест моделі Штайнера. *Вісник особистості та соціальної психології*. 1991. № 17. С. 449-456.
- 32.Ложкін Г. В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації. *Соціальна психологія*. 2005. № 6 (14). С. 52-58.
- 33.Маллен Б., Дріскелл Дж. Е., Салас Е. Мета-аналіз і вивчення групової динаміки. *Групова динаміка: теорія, дослідження та практика*. 1998. №2. С. 213-229.
- 34.Маллен Б., Мідь К. Зв'язок між груповою згуртованістю та продуктивністю: інтеграція. *Психологічний вісник*. 1994. №115. С. 210-227.

35. Морис С. В ролі лідера успішної команди. Дніпропетровск. Баланс-Клуб, 2002. 180 с.
36. Морленд Р.Л. Формування невеликих груп. *Огляд особистості та соціальної психології*. 1987. №8. С. 80-110.
37. Морленд Р.Л., Левін Дж. М. Соціалізація в малих групах : тимчасові зміни індивідуально-групових відносин. *Досягнення експериментальної соціальної психології*. 1982. №15. С. 137-192.
38. Муха Р. А. Команда, її сутність та особливості розвитку. Ефективна економіка. 2015 №8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253>
39. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях: монографія. К. Міленіум. 2008. 484 с
40. Неу В. А. Ненавмисні когнітивні, афективні та поведінкові наслідки групових завдань. *Журнал маркетингової освіти*. №34 (1). С. 67-81.
41. Орбан–Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. К. Академвидав, 2003. 568 с.
42. Салас Е., Діас-Гранадос Д., Кляйн К., Берк К. Чи покращують командні тренування результативність команди? Мета-аналіз. *Людський фактор*. 2008. № 50 (6). С. 903-933.
43. Салас Е., Розен М.А., Берк К.С., і Гудвін Г.Ф. Мудрість колективів в організаціях: оновлення компетенцій командної роботи. *Ефективність команди в складних організаціях: міждисциплінарні перспективи та підходи*. Нью-Йорк. 2009. С. 39-79
44. Скібіцька Л. І. Лідерство і стиль управління : навч.посіб. К. Центр учбової літератури, 2010. 192 с.
45. Струбе М.Й. Що насправді знайшов Тріплетт? Сучасний аналіз першого експерименту в соціальній психології. *Американський журнал психології*. 2005. №118. С. 271-286.
46. Фестінгер Л. Неформальне соціальне спілкування. *Психологічний огляд* №57.

- С. 271-282.
- 47.Хаслам С. А., Вегге Дж., Постмес Т. Ми на кривій навчання чи біговій доріжці? Переваги групового встановлення цілей, що беруть участь, стають очевидними, оскільки завдання з часом стають все більш складними. *Європейський журнал соціальної психології*. 2009. №39 (3). С. 430-446.
 - 48.Хінш В.Б. Постановка цілей групами, що виконують адитивне завдання: Порівняння з індивідуальною постановкою цілей. *Журнал прикладної соціальної психології*. 1995. №25 (11). С. 965-990.
 - 49.Чорна Т. В. Зміст наукової дефініції «команда» : вітчизняний та зарубіжний підходи. Науково-практична конференція «Особистість у просторі проблем ХХІ століття» : програма і матеріали, 25 лютого 2021 року. К. Національний університет «Києво-Могилянська академія». К. НаУКМА, 2021. С. 91-93.
 - 50.Чуйко Г. В., Комісарик М. І. Основи психологічного впливу. Чернівці: Технодрук, 2014. 248 с.
 - 51.Шуляр Р.В. Принципи командної роботи в системах забезпечення якості продукції. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/8091/1/24.pdf>
 - 52.Як лідер може сприяти ефективній командній діяльності? URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-12220.html>
 - 53.Янковець Т. М. Обґрунтування взаємозв'язку стратегічного управління підприємством й інноваційного його розвитку. *Проблеми науки*. 2009. №6. С. 6-32.
 - 54.Ясіньска Й. Зміни в організаціях: належне управління, кризові ситуації і умови досягнення успіху : Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук (спеціальність 08.00.04 економіка та управління підприємствами). Івано-Франківськ, 2016. 42 с.
 - 55.Adair J.E., Thomas N. The John Adair Handbook of management and leadership London. Thorogood. 2004. 242 p.

56. Kotter J. P. Choosing Strategies for Change. J. P. Kotter, C. A. Schlesinger. Harvard Business Review. 1979. Vol. 57. № 2. 111 p.
57. Lencioni P. The five dysfunctions of a team: A leadership fable San Francisco, CA: Jossey-Bass. URL: https://nclp.umd.edu/resources/bookreviews/BookReview-The_Five_Dysfunctions_of_a_TeamBoyle-2011.pdf
58. Maddux R. K. Team building, An exercise in leadership, Second edition. London. Kogan Page Ltd., 1994. P. 84-103.
59. Mealiea L. Skills for Managerial Success : Theory, Experience, and Practice, Laird W. Mealiea. Gary P. Latham. Printed in the United States of America, IRWIN, 1999. 720 p.
60. Thomas N. Adair on team building and motivation. London. Thorogood Publishing Ltd, 2004. P. 71-73.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати методики діагностики командних ролей респондентів

28	4	0	3	0	12	16	7
11	8	6	12	1	12	11	9
10	10	0	0	0	20	10	20
15	5	7	5	3	0	25	10
8	5	8	8	9	6	18	8
5	11	7	9	7	13	9	9
7	13	16	11	4	6	8	5
12	3	10	8	14	5	9	9
10	0	6	4	0	17	33	0
7	9	12	3	10	11	10	8
11	8	0	4	10	10	10	17
7	14	11	8	8	7	6	9
10	7	2	17	12	2	9	11
2	8	9	13	0	8	10	20
0	0	38	17	0	5	2	8
17	4	10	9	9	3	13	5
13	5	7	12	8	8	9	8
10	11	6	4	10	6	7	13
0	15	0	6	13	21	5	5
4	3	7	5	5	13	22	11
5	5	9	4	10	16	12	9
6	7	8	3	12	13	11	10
15	5	2	5	0	4	27	12
4	3	0	0	10	12	28	13
14	0	3	12	7	12	12	8
10	5	13	3	11	11	8	8
10	2	7	0	15	20	10	6
17	6	1	5	9	13	8	10
10	7	4	9	7	4	13	16
8	22	0	4	0	2	30	4
13	10	11	13	5	2	3	13
8	2	13	4	5	10	16	10
8	5	8	8	9	6	18	8
5	11	7	9	7	13	9	9
10	7	2	17	12	2	9	11
2	8	9	13	0	8	10	20
0	0	38	17	0	5	2	8
4	3	0	0	10	12	28	13
14	0	3	12	7	12	12	8
10	11	6	4	10	6	7	13
0	15	0	6	13	21	5	5
13	10	11	13	5	2	3	13
8	2	13	4	5	10	16	10
4	3	7	5	5	13	22	11

Додаток Б

Результати за методикою «Якоря кар'єри»

6,222	4,4	8,6	7,67	4,33	10	3,6	8,6	5,8
7	7,6	8,8	7	6,33	7,8	5,8	8,2	8,6
6,2	6,2	7,8	7,67	5,67	9,4	7	7,6	8,4
6,2	7,8	9,6	8,33	4,67	9	5,4	5,6	6,8
5	6,6	7,2	7,33	4	8,4	7,2	8,2	6,4
6,4	6,2	8,8	7,67	7,67	8,8	5,6	9	9
7,4	7,2	10	9,33	2,67	9	4,8	8,2	7,4
5,4	8,6	6,6	9,33	7	8,8	6	7,2	8
6,222	4,4	8,6	7,67	4,33	10	3,6	8,6	5,8
5,6	5,2	5,6	7	5	7,6	5,2	5,2	6,4
7	7,6	8,8	7	6,33	7,8	5,8	8,2	8,6
4	5,6	8,4	5,67	2,33	7,68	7,4	7,4	7,2
3,8	5,2	8,2	7	5,33	5,2	4,4	6,2	5,4
4,8	3,2	4,8	6	7	5,6	3,8	5,4	4,4
2,6	6,2	6	10	1	6,4	7	5	9
7,8	5,6	8	6,33	3	7,8	5,2	8	6,2
4,4	7,8	8,2	7	7	6,6	8	9	8,6
4,8	7,8	9,4	10	3,33	9	7,2	8,6	8,6
7	7,4	8,4	8,67	5,67	9,2	5,6	7,2	8
7,4	6	9,8	6,67	1	9,25	6	5	8,4
3	3	9	10	5	3	6,2	7	1
7,4	6,2	8,2	8,33	4	8,8	8	3,4	3
7	5	6	4,33	1	7,6	5,6	5,4	8,2
8	9	10	7	2,67	9,2	7,8	6,2	9,2
4,8	7,4	7,8	5	6	10	6	6,8	9,6
4,6	3,8	10	4	8,33	7,2	3,4	6,2	7
5,4	5,2	6,8	6,67	2,33	7,6	6	7	8,2
7,2	9,2	9,8	9,33	4,33	10	9,4	9	9,2
9,2	9,6	10	8,33	5	9,2	8,2	7,4	7,8
8,6	8,8	9,6	10	3,33	10	9,8	7,6	10
6,222	4,4	8,6	7,67	4,33	10	3,6	8,6	5,8
4,6	3,8	10	4	8,33	7,2	3,4	6,2	7
5	6,6	7,2	7,33	4	8,4	7,2	8,2	6,4
6,4	6,2	8,8	7,67	7,67	8,8	5,6	9	9
3,8	5,2	8,2	7	5,33	5,2	4,4	6,2	5,4
4,8	3,2	4,8	6	7	5,6	3,8	5,4	4,4
2,6	6,2	6	10	1	6,4	7	5	9
8	9	10	7	2,67	9,2	7,8	6,2	9,2
4,8	7,4	7,8	5	6	10	6	6,8	9,6
4,8	7,8	9,4	10	3,33	9	7,2	8,6	8,6
7	7,4	8,4	8,67	5,67	9,2	5,6	7,2	8

