

**Міністерство освіти і науки України**  
**Тернопільський національний педагогічний університет**  
**імені Володимира Гнатюка**  
**Факультет педагогіки і психології**  
**Кафедра психології**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ**  
**ПРАЦІВНИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Спеціальність 053 Психологія**  
**Освітня програма «Психологія бізнесу і управління»**

Здобувачки вищої освіти  
освітньо-кваліфікаційного рівня  
«бакалавр»

**Комісарчук Олени Ярославівни**

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології  
**Кальба Ярослава Євгенівна**

РЕЦЕНЗЕНТ:  
кандидат психологічних наук,  
доцент, завідувач кафедри  
психології розвитку та  
консультування  
**Андрійчук Іванна Петрівна**

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                                      | <b>3</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ.....</b>  | <b>6</b>  |
| 1.1. Індивідуально-психологічні особливості особистості як предмет психологічного дослідження. ....                                    | 6         |
| 1.2. Темперамент як індивідуально-психологічна характеристика та його вплив на команду діяльність. ....                                | 10        |
| 1.3. Командна діяльність та психологічні особливості взаємодії працівників у колективі. ....                                           | 15        |
| 1.4 Командні ролі у структурі групової діяльності. ....                                                                                | 18        |
| 1.5 Вплив індивідуально-психологічних характеристик на ефективність командної взаємодії. ....                                          | 22        |
| <b>ВИСНОВКИ ДО I РОЗДІЛУ .....</b>                                                                                                     | <b>27</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</b> | <b>30</b> |
| 2.1 Організація та методико-діагностичне забезпечення емпіричного дослідження. ....                                                    | 30        |
| 2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей та командних ролей. ....      | 32        |
| 2.3 Опис та характеристика кореляційних зв'язків темпераменту, рольової структури групи та ефективності спільної діяльності. ....      | 57        |
| 2.4 Психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності командної взаємодії. ....                                                   | 68        |
| <b>ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ .....</b>                                                                                                    | <b>72</b> |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>                                                                                                                  | <b>75</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....</b>                                                                                             | <b>79</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                                    | <b>83</b> |

## ВСТУП

У сучасних умовах розвитку організаційного та бізнес-середовища проблема ефективності командної діяльності набуває особливої актуальності. Результативність функціонування організацій значною мірою залежить не лише від професійної підготовки працівників, але й від особливостей їхньої взаємодії, здатності до співпраці, координації спільних дій та підтримки сприятливого психологічного клімату в колективі. У цьому контексті важливого значення набувають індивідуально-психологічні характеристики особистості, які можуть впливати на поведінку людини у групі, особливості комунікації, рівень емоційної стабільності та ефективність виконання командних ролей.

**Актуальність дослідження** зумовлена зростанням вимог до ефективності командної взаємодії в умовах динамічних соціально-економічних змін та необхідності швидкої адаптації до нових умов професійної діяльності. Індивідуально-психологічні характеристики учасників команди можуть впливати на рівень згуртованості групи, характер міжособистісної взаємодії, процес прийняття спільних рішень та результативність командної діяльності. У зв'язку з цим дослідження психологічних чинників ефективності командної роботи є важливим як у теоретичному так і у практичному аспектах.

**Метою дослідження** є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження впливу індивідуально-психологічних особливостей працівників на ефективність командної діяльності.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

- проаналізувати наукові підходи до вивчення індивідуально-психологічних характеристик особистості;
- розглянути психологічну сутність та структуру командної діяльності;
- дослідити взаємозв'язок між індивідуальними характеристиками особистості та ефективністю командної взаємодії;
- обґрунтувати методи емпіричного дослідження;

- провести емпіричне дослідження та здійснити аналіз отриманих результатів;
- розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності командної взаємодії.

**Об'єкт дослідження**- командна діяльність в організації.

**Предмет дослідження** – індивідуально-психологічні особливості працівників як чинник ефективності командної діяльності.

**Методи дослідження:** теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел); емпіричні (психодіагностичні методики-опитувальник Г. Айзенка, методика визначення командних ролей Р. Белбіна та авторська анкета); статистичні ( методи кількісного та якісного узагальнення здобутих емпіричних даних; кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена).

**База дослідження та обґрунтування вибірки.** Емпіричне дослідження проводилось у березні 2026 року в онлайн-форматі за допомогою сервісу Google Forms. Базою дослідження стала підприємницька організація, працівники якої мають досвід здійснення професійної діяльності в умовах командної взаємодії.

У дослідженні взяли участь 50 респондентів різного віку та статі. Вибірка формувалася відповідно до принципів добровільної участі, анонімності та інформованої згоди респондентів. Відбір учасників здійснювався з урахуванням відповідності меті дослідження, що дозволило отримати емпіричні дані щодо особливостей взаємозв'язку індивідуально-психологічних характеристик працівників та ефективності командної діяльності.

**Теоретичне значення** дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень щодо ролі індивідуально-психологічних характеристик у процесі командної взаємодії.

**Практичне значення дослідження** полягає у можливості використання отриманих результатів для підвищення ефективності роботи команд в організаціях.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати кваліфікаційного дослідження були представлені на:

- Міжнародній науковій конференції «Сучасна психологія в Україні» (Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Кропивницький, Україна, 10 квітня 2026 року);
- II Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни та миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи» (Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна, 23-24 квітня 2026 року).

За результатами конференцій було підготовлено та опубліковано тези доповіді. Сертифікати участі та матеріали апробації подані у додатках (див. додатки Д, Е) до кваліфікаційної роботи.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається з вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел обсягом 50 найменувань та додатків. Загальний обсяг роботи- 94 сторінки, з них основного тексту- 78 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

### **1.1.Індивідуально-психологічні особливості особистості як предмет психологічного дослідження.**

У сучасній психологічній науці значна увага приділяється вивченню індивідуальних психологічних відмінностей особистості, оскільки саме вони визначають своєрідність поведінки людини, її спосіб мислення, емоційного реагування та взаємодії з іншими людьми. Кожна людина має унікальне поєднання психологічних властивостей, які формуються у процесі розвитку, соціальної та професійної діяльності. Саме індивідуальна своєрідність психічних проявів зумовлює відмінності у поведінкових реакціях, способах прийняття рішень, адаптації до нових умов та особливостях міжособистісної взаємодії. Таким чином, індивідуальні відмінності між людьми є важливим предметом психологічного аналізу.

Особливої актуальності дослідження індивідуально-психологічних особливостей набуває у сфері професійної діяльності. У сучасних організаціях значна частина робочих завдань виконується у процесі командної взаємодії, що передбачає активне співробітництво між працівниками. Результативність такої взаємодії значною мірою зумовлюється психологічними характеристиками членів команди, їхніми індивідуальними якостями, особливостями поведінки та стилем спілкування. У зв'язку з цим вивчення індивідуально-психологічних властивостей особистості набуває особливої значущості для розуміння механізмів формування ефективної командної роботи.

У науковій літературі індивідуально-психологічні особливості трактуються як відносно стійкі властивості особистості, що визначають особливості психологічної діяльності людини та проявляються у її поведінці, діяльності та міжособистісних взаєминах. Ці властивості формуються під впливом як біологічних передумов, так і соціальних факторів, зокрема виховання, освіти, життєвого досвіду та умов професійної діяльності. Подібне

поєднання природних і соціально зумовлених чинників дозволяє розглядати особистість як цілісну систему, у межах якої психологічні характеристики взаємопов'язані та комплексно впливають на діяльність людини.

Українські дослідники підкреслюють, що індивідуально-психологічні особливості відіграють важливу роль у формуванні поведінки людини та її ставлення до діяльності. Зокрема, О. М. Кокун зазначає, що індивідуальні психологічні характеристики визначають індивідуальний стиль діяльності людини, впливають на її здатність адаптуватися до вимог професійного середовища та ефективно взаємодіяти з іншими людьми [1, с. 54]. Рівень сформованості зазначених характеристик значною мірою визначає успішність професійної реалізації особистості та її здатність до ефективної взаємодії в колективі. У професійному середовищі саме психологічні особливості часто визначають характер включення працівника у спільну діяльність, рівень його відповідальності, комунікативної активності та здатності до командної взаємодії.

Аналіз психологічних досліджень дозволяє припустити, що індивідуально-психологічні особливості мають складну структуру та включають різні компоненти особистості. Серед них найчастіше виокремлюють темперамент, риси характеру, мотиваційні особливості, інтелектуальні здібності, емоційну сферу та комунікативні характеристики. Кожен із цих компонентів по-своєму впливає на поведінку людини та її діяльність у різних життєвих ситуаціях. Водночас у межах професійної діяльності значні характеристики не функціонують ізольовано, а взаємодіють між собою, формуючи цілісний стиль поведінки особистості.

З метою більш глибокого розуміння змісту індивідуально-психологічних особливостей доцільно розглянути їх основні структурні компоненти.

Темперамент визначає динамічні характеристики психічної діяльності людини, зокрема швидкість реакції, емоційну збудливість та рівень активності. Саме темперамент значною мірою визначає темп діяльності особистості, особливості реагування на труднощі та рівень стійкості до психоемоційного навантаження. Характер, у свою чергу, відображає систему стійких рис

особистості, які формуються у процесі життєвого досвіду та визначають типові способи поведінки людини. Мотиваційна сфера пов'язана з потребами, інтересами та прагненнями особистості, які визначають спрямованість її діяльності.

Важливу роль у структурі індивідуально-психологічних особливостей відіграє емоційна сфера особистості. Рівень емоційної стабільності, здатність контролювати власні переживання та адекватно реагувати на складні ситуації значною мірою впливають на поведінкові прояви особистості у соціальному та професійному середовищі. С. Д. Максименко підкреслює, що емоційна врівноваженість сприяє ефективній адаптації особистості до умов діяльності, підвищує рівень самоконтролю та позитивно впливає на характер міжособистісної взаємодії [2, с. 121]. Емоційна врівноваженість особливо важлива в умовах командної роботи, оскільки сприяє зниженню конфліктності, підтриманню конструктивної комунікації та стабільності міжособистісних взаємин.

Не менш важливою складовою індивідуально-психологічних характеристик є комунікативні особливості особистості. У сучасних умовах професійної діяльності ефективна взаємодія між працівниками є необхідною умовою досягнення спільних цілей. Саме тому здатність встановлювати контакти, підтримувати конструктивне спілкування, враховувати позицію інших людей та досягати взаєморозуміння є значним чинником у процесі командної діяльності. Рівень розвитку комунікативних умінь значною мірою визначає ефективність координації дій у команді, швидкість обміну інформацією та здатність колективу до спільного прийняття рішень.

Як зазначає Л. Е. Орбан-Лембрик, поведінка людини у соціальних групах значною мірою залежить від її психологічних властивостей, зокрема рівня комунікативних умінь, емоційної стабільності та здатності до співпраці з іншими людьми [3, с. 98]. У процесі спільної діяльності саме ці характеристики визначають, наскільки ефективно людина може взаємодіяти з іншими членами колективу та брати участь у досягненні спільної мети. Здатність до продуктивної

взаємодії є однією з ключових умов успішного функціонування сучасних робочих команд.

У сучасній організаційній психології активно досліджується вплив індивідуально-психологічних відмінностей на ефективність командної діяльності. Дослідники наголошують, що працівники з різними особистісними характеристиками по-різному сприймають робочі ситуації, приймають рішення та реагують на труднощі. Водночас саме різноманітність індивідуальних якостей часто створює умови для більш ефективного розв'язання складних завдань, оскільки дозволяє поєднувати різні підходи до діяльності та різні способи мислення. Подібне поєднання індивідуальних особливостей створює передумови для взаємодоповнення учасників команди та підвищення загальної результативності спільної діяльності.

М. В. Савчин підкреслює, що індивідуально-психологічні властивості особистості визначають її поведінкові стратегії, стиль спілкування та особливості взаємодії з іншими людьми [4, с. 76]. Саме тому врахування цих характеристик є важливою умовою ефективної організації спільної діяльності у колективі. Ігнорування психологічних відмінностей між працівниками може ускладнювати процес координації, провокувати міжособистісні труднощі та негативно впливати на психологічний клімат у групі.

У сучасних організаціях дедалі більше уваги приділяється формуванню ефективних команд, у яких поєднуються різні особистісні характеристики працівників. Знання індивідуально-психологічних особливостей дозволяє більш раціонально розподіляти ролі у команді, враховувати сильні сторони кожного її учасника та створювати сприятливий психологічний клімат у колективі. Саме тому проблема дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників набуває не лише теоретичного, але й практичного значення у сфері організаційної психології та управління персоналом.

Таким чином, індивідуально-психологічні особливості особистості становлять багаторівневу систему відносно стійких властивостей, що визначають специфіку психічної діяльності, поведінкові прояви та характер

міжособистісної взаємодії. Вони можуть розглядатися як важливий чинник професійної успішності та ефективності командної роботи. Узагальнення теоретичних підходів дозволяє розглядати їх як ключову основу для аналізу психологічних механізмів спільної діяльності.

Розгляд сутності індивідуально-психологічних особливостей створює теоретичну основу для подальшого аналізу їх ролі у процесі спільної діяльності. Саме тому наступний підрозділ спрямований на аналіз психологічних чинників, які можуть впливати на ефективність командної взаємодії.

## **1.2. Темперамент як індивідуально-психологічна характеристика та його вплив на команду діяльності.**

У межах сучасної психологічної науки особливу увагу приділяють дослідженню того, як індивідуальні психічні характеристики особистості можуть впливати на її поведінкові прояви та взаємодію з оточенням. Одним із центральних аспектів у цій сфері є **темперамент**- відносно стійка система психічних властивостей, що характеризується швидкістю та інтенсивністю реакцій на зовнішні стимули, рівень емоційної чутливості й особливості адаптації особистості до різних умов діяльності. У психологічних дослідженнях темперамент часто розглядається як одна з базових індивідуально-психологічних характеристик, яка може впливати на стиль поведінки людини, особливості її взаємодії з іншими та специфіку включення у командну діяльність.

Актуальність дослідження темпераменту у контексті командної діяльності пов'язана з тим, що сучасне професійне середовище дедалі більше орієнтується на групові форми роботи, які передбачають високий рівень координації дій, відповідальності та взаємодії між учасниками команди. За таких умов індивідуально-психологічні особливості працівників можуть впливати на характер командної взаємодії, особливості розподілу ролей та результативність спільної діяльності. Саме тому проблема темпераменту посідає важливе місце у сучасних психологічних дослідженнях, присвячених ефективності командної роботи.

Проблема темпераменту тривалий час залишається однією з важливих у психології. Ще у працях античних мислителів здійснювалися спроби пояснити індивідуальні відмінності у поведінці людей. Давньогрецький лікар Гіппократ висловив припущення, що особливості поведінки людини можуть бути пов'язані зі співвідношенням різних рідин в організмі. Згодом Клавдій Гален запропонував класифікацію чотирьох типів темпераменту: сангвінічного, холеричного, флегматичного та меланхолічного. Незважаючи на те, що сучасна наука не підтримує фізіологічне пояснення цієї концепції, сама ідея існування відносно стійких індивідуальних відмінностей у поведінці людини стала важливим підґрунтям для подальших психологічних досліджень темпераменту.

Подальший розвиток наукових уявлень про темперамент пов'язаний із дослідженнями, у яких його почали розглядати як динамічну основу психологічної діяльності особистості. У сучасній психології темперамент трактують як сукупність властивостей психіки, що характеризують тип психічних процесів, рівень активності, емоційну виразність та особливості реагування людини у різних ситуаціях. Такий підхід дозволяє розглядати темперамент не лише як вроджену характеристику, а і як індивідуально-психологічну основу, що може проявлятися у стилі діяльності, поведінці та взаємодії людини у колективі.

З позиції Ганса Айзенка, темперамент пов'язують із двома основними вимірами: екстраверсією-інтроверсією та емоційною стабільністю-лабільністю [3, с. 92]. Екстраверти, як правило, характеризуються активністю у спілкуванні, прагненням до соціальної взаємодії та відкритістю до зовнішніх контактів, тоді як інтроверти частіше орієнтуються на внутрішній аналіз інформації, стриманість у поведінці та індивідуальний стиль роботи. Особи з високим рівнем емоційної стабільності можуть демонструвати врівноваженість у складних ситуаціях, тоді як емоційна лабільність може проявлятися у підвищеній чутливості та емоційній напруженості. Поєднання зазначених характеристик формує індивідуальні особливості поведінки людини та може впливати на її взаємодію у команді.

У теорії Ганса Айзенка важливу роль відіграє також пояснення біологічних передумов індивідуальних відмінностей. Науковець припускав, що рівень екстраверсії або інтроверсії пов'язаний з особливостями функціонування центральної нервової системи та рівнем її збудження. Екстраверти зазвичай прагнуть до більшої кількості зовнішніх стимулів і соціальних контактів, тоді як інтроверти частіше надають перевагу спокійному середовищу та аналітичному способу діяльності. Подібний підхід дає можливість пояснити, чому різні люди по-різному реагують на однакові професійні або соціальні ситуації.

У контексті командної діяльності концепція темпераменту набуває особливого значення, оскільки дозволяє більш глибоко проаналізувати особливості поведінки учасників у процесі спільної роботи. Командна діяльність ґрунтується на активній взаємодії учасників, узгодження спільних дій та здатності команди адаптуватися до змін професійного середовища. За таких умов індивідуально-психологічні характеристики можуть проявлятися у способах комунікації, рівні ініціативності, емоційної стійкості та готовності до співпраці з іншими членами команди.

У сучасній психології темперамент часто розглядають одну з передумов формування індивідуального стилю діяльності. Його особливості можуть проявлятися у темпі роботи, способах реагування на труднощі, рівні емоційної стійкості та характері взаємодії з іншими людьми. Саме тому темперамент нерідко пов'язують із особливостями професійної поведінки та специфікою включення особистості у групову діяльність.

Темперамент може впливати не лише на загальний стиль поведінки, а й на особливості включення людини у командну діяльність. Так, сангвініки завдяки комунікативності та емоційній відкритості зазвичай легко встановлюють контакт із колегами та підтримують активність у групі. Холерики часто схильні до ініціативності та швидкого прийняття рішень, однак у складних ситуаціях можуть проявляти підвищену емоційність. Флегматики зазвичай характеризуються послідовністю, врівноваженістю та стабільністю у виконанні

завдань Меланхоліки можуть проявляти схильність до глибокого аналізу, уважності до деталей та обережності у прийнятті рішень[4, с. 78].

Водночас у сучасних психологічних дослідженнях наголошується, що жоден тип темпераменту не варто розглядати як «кращий» або «гірший» для командної діяльності. Ефективність спільної роботи може залежати не від окремого типу темпераменту, а від особливостей поєднання індивідуально-психологічних характеристик учасників команди, специфіки професійних завдань та умов організації діяльності.

Темперамент також може проявляти стилі виконання професійних завдань. Одні працівники характеризуються швидким темпом діяльності, енергійністю та прагненням до активної взаємодії з іншими. Інші, навпаки, можуть демонструвати стриманість, схильність до аналізу та більш виважений підхід до прийняття рішень. Подібні відмінності є природними проявами індивідуально-психологічних особливостей та не повинні оцінюватися як перевага чи недолік певного типу темпераменту.

У контексті організаційної психології темперамент розглядають як чинник, що може впливати на особливості трудової поведінки працівника. Він може проявлятися у темпі діяльності, способах реагування на труднощі, рівні емоційної витривалості та характері взаємодії з колегами. Саме тому дослідження темпераменту працівників є важливим для розуміння особливостей групових процесів та формування команди.

У сучасних дослідженнях командної діяльності дедалі більше уваги приділяють не лише професійній компетентності працівників, але й психологічним чинникам, які можуть впливати на ефективність взаємодії у групі. Команда функціонує як цілісна система, результативність якої залежить від здатності учасників координувати власні дії, підтримувати конструктивну взаємодію та адаптуватися до спільних вимог діяльності. У зв'язку з цим індивідуально-психологічні особливості працівників можуть виступати одним із чинників, що впливають на рівень згуртованості групи, характер розподілу функцій та особливості прийняття колективних рішень.

У сучасних організаціях ефективність командної роботи дедалі частіше пов'язують не лише з професійними значеннями та навичками працівників, але й із психологічною суміжністю учасників команди. Різні індивідуально-психологічні характеристики можуть по-різному проявлятися у процесі спільної діяльності, впливаючи на координацію дій, швидкість прийняття рішень, рівень згуртованості та психологічний клімат у колективі. Саме тому проблема взаємозв'язку темпераменту та ефективності командної діяльності залишається актуальною у сучасних психологічних дослідженнях.

Врахування типології темпераменту у командній діяльності може сприяти оптимізації взаємодії між учасниками групи. Наприклад, взаємодія екстравертів та інтровертів потенційно забезпечує баланс між активним обговоренням і аналітичним осмисленням інформації. Різний рівень емоційної стабільності учасників також може впливати на адаптивність команди до змін професійного середовища. Подібний підхід базується на врахуванні різних індивідуально-психологічних характеристик учасників команди, які можуть по-різному проявлятися у процесі спільної діяльності.

Важливим аспектом командної діяльності є також рольова структура групи, яка може бути пов'язана з індивідуально-психологічними особливостями її учасників. У межах концепції Мередіта Белбіна виокремлюють різні командні ролі, серед яких - координуючі, аналітичні, виконавчі та комунікативні [6, с. 211].

Концепція командних ролей дозволяє розглянути команду як систему взаємодоповнюваних функцій, у якій ефективність діяльності може залежати не лише від професійної підготовки учасників, але й від особливостей їх психологічної взаємодії. Різноманітність ролей може сприяти більш повному використанню потенціалу членів команди та ефективному розподілу функцій у процесі спільної діяльності.

Науковий інтерес до проблеми командної взаємодії значною мірою зумовлений тим, що в сучасних організаціях саме командні форми роботи дедалі частіше розглядають як одну з умов ефективного функціонування професійного середовища. Успішність виконання спільних завдань може залежати не лише від

індивідуального рівня професійної підготовки працівників, але й від особливостей їх взаємодії, здатності до кооперації та узгодження дій у межах групи. Саме тому проблема впливу індивідуально-психологічних характеристик на ефективність командної діяльності залишається актуальною у сучасних психологічних дослідженнях.

Успішна команда робота передбачає взаємодоповнення різних індивідуально-психологічних характеристик учасників. Кожен член команди привносить у спільну діяльність власний стиль мислення, особливості поведінки та способи вирішення професійних завдань. Саме різноманітність індивідуальних якостей може сприяти здатності команди більш ефективно реагувати на складні ситуації, генерувати нові ідеї та знаходити оптимальні способи розв'язання професійних завдань.

Отже, темперамент доцільно розглядати як одну з важливих характеристик особистості, яка може проявлятися у стилі поведінки, особливостях взаємодії та включенні людини у процес командної діяльності. Аналіз наукових підходів до проблеми темпераменту дозволяє припустити, що поєднання різних психологічних особливостей учасників команди може бути пов'язана з характером організації спільної діяльності, специфікою взаємодії між членами групи та результативністю виконання колективних завдань.

Таким чином, теоретичний аналіз проблеми темпераменту створює основу для подальшого розгляду психологічних чинників, пов'язаних із результативністю спільної діяльності та особливостями функціонування групи у професійному середовищі.

### **1.3. Психологічні особливості командної взаємодії у колективі.**

У сучасних організаціях командна форма роботи розглядається як одна з провідних моделей організації професійної діяльності. Це може бути пов'язано зі зростанням складності професійних завдань, необхідністю міждисциплінарної взаємодії та потребою в узгодженні рішень між фахівцями різного профілю. За таких умов результативність діяльності може залежати не лише від професійної

підготовки окремих учасників, але й від особливостей їхньої взаємодії у процесі спільної діяльності.

Командну взаємодію доцільно розглядати як процес узгодження спільних дій, що ґрунтується на кооперації, взаємозалежності та спільній відповідальності учасників. На відміну від формальної групи, команда зазвичай передбачає наявність спільної мети, більш тісну взаємодію між учасниками та орієнтацію на досягнення результату, що потребує постійної координації діяльності.

У межах організаційної психології команду зазвичай розглядають як динамічну соціально-психологічну систему, ефективність якої, ймовірно, визначається взаємодією трьох рівнів: структурного, процесуального та особистісного. Структурний рівень охоплює розподіл функцій і організацію взаємодії, процесуальний – комунікацію та прийняття рішень, особистісний – індивідуально-психологічні особливості учасників, зокрема мотивацію, когнітивні стилі та поведінкові установки.

Теоретичною основою аналізу групової взаємодії зазвичай вважають підхід Курта Левіна, відповідно до якого група розглядається як динамічне поле взаємопов'язаних сил. У цьому контексті поведінка учасника може визначатися не лише його особистісними характеристиками, а й впливом групових норм, відносин та загальної структури взаємодії. Отже, ефективність командної діяльності може визначатися рівнем узгодженості зазначених чинників та особливостями їхнього взаємовпливу.

Важливим етапом розвитку теорій командної взаємодії є модель Брюса Такмена, яка описує стадії становлення групи: формування, конфліктування, нормування, виконання та завершення. Згідно з цією моделлю, характер взаємодії між учасниками, рівень узгодженості та ефективність роботи можуть змінюватися залежно від етапу розвитку команди.

У науковій літературі значна увага приділяється феномену групової згуртованості, який зазвичай розглядається як рівень психологічної єдності, довіри та готовності до співпраці. Припускається, що високий рівень

згуртованості може сприяти кращій координації дій, стабільності взаємодії та підтримці спільної мети, однак за певних умов надмірна згуртованість може знижувати критичність оцінювання альтернативних рішень.

У цьому контексті важливим є феномен групового мислення (Ірвінг Дженіс), який описує ситуації, коли прагнення до одностайності може обмежувати критичний аналіз рішень. Це дозволяє припустити, що ефективність команди значною мірою пов'язана з балансом між згуртованістю та різноманітністю поглядів учасників.

Одним із ключових процесів командної взаємодії є комунікація, яка виконує об'єднувальну функцію в організації спільної діяльності. Через комунікацію здійснюється обмін інформацією, узгодження дій та координація рішень. Її ефективність може залежати не лише від змісту повідомлень, але й від якості зворотного зв'язку, рівня взаєморозуміння та здатності учасників враховувати позиції один одного.

Одним із важливих компонентів командної взаємодії є процес колективного прийняття рішень, який передбачає узгодження індивідуальних позицій у межах спільної стратегії діяльності. Результативність цього процесу може бути пов'язана з рівнем довіри в команді, відкритістю обговорення та здатністю до конструктивного аналізу альтернатив.

Окреме значення має психологічний клімат команди, який відображає емоційний фон взаємодії, рівень довіри та задоволеності спільною діяльністю. Сприятливий психологічний клімат може бути пов'язаний із підвищенням мотивації та залученості учасників, тоді як несприятливий - із ускладненням комунікації та зниженням ефективності взаємодії.

У сучасних умовах важливою характеристикою командної взаємодії може виступати адаптивність, тобто здатність групи реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища. Вона може проявлятися у гнучкості розподілу функцій, перебудові способів взаємодії та збереженні ефективності діяльності в умовах невизначеності.

Таким чином, командну взаємодію доцільно розглядати як складну соціально-психологічну систему, у межах якої поєднуються комунікативні, когнітивні, емоційні та організаційні компоненти. Ефективність функціонування команди може визначатися не окремими чинниками, а особливостями їхньої взаємодії у процесі спільної діяльності.

Попередній теоретичний аналіз дозволяє припустити, що результативність командної роботи значною мірою пов'язана не лише з професійною підготовкою учасників, але й зі специфікою організації взаємодії між ними. У цьому контексті особливого значення набуває проблема розподілу функцій та ролей у команді, оскільки саме рольова структура може визначати характер координації дій, особливості комунікації та ефективності спільної діяльності. Це зумовлює необхідність подальшого аналізу командних ролей як важливого компонента функціонування груп.

#### **1.4 Командні ролі у структурі групової діяльності.**

Ефективність функціонування будь-якої команди визначається не лише рівнем професійної підготовки її учасників, але й особливостями розподілу ролей у процесі спільної діяльності. У сучасній організаційній психології значна увага приділяється дослідженню командних ролей як важливого чинника, що може забезпечувати узгодженість дій учасників, координацію діяльності та досягнення спільної мети.

Поняття «роль у команді» відображає специфічний спосіб поведінки людини у групі, що визначається її індивідуально-психологічними характеристиками, попереднім досвідом, установками та особливостями взаємодії з іншими учасниками. Кожен член команди, виконуючи певну роль, робить внесок у спільний результат діяльності, тоді як поєднання різних ролей може забезпечувати цілісність та ефективність функціонування групи [6, с. 211].

Командна роль формується під впливом низки чинників, серед яких важливе місце займають особистісні риси, темперамент, рівень комунікативних здібностей та попередній досвід взаємодії у групі. Водночас суттєве значення можуть мати й зовнішні умови діяльності, зокрема характер професійних

завдань, організаційна структура та стиль керівництва. Таким чином, рольову поведінку доцільно розглядати як результат взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, що визначають особливості включення особистості у процес командної діяльності [3, с. 174].

Однією з найбільш відомих концепцій у цій сфері є теорія командних ролей, запропонована Мередітом Белбіном. Відповідно до цієї теорії, ефективна команда має включати учасників, які виконують різні ролі, кожна з яких характеризується власним функціональним значенням. Белбін виокремлював низку типових командних ролей, серед яких - генератори ідей, координатори, виконавці, аналітики, мотиватори та комунікатори [6, с. 214].

Узагальнюючи підхід Белбіна, можна виділити три основні групи командних ролей: орієнтовані на виконання завдань, орієнтовані на взаємодію та орієнтовані на мислення. Ролі, орієнтовані на виконання завдання, пов'язані із забезпеченням результативності діяльності та включають виконавців і організаторів. Ролі, орієнтовані на взаємодію, можуть сприяти підтриманню позитивного психологічного клімату та ефективної комунікації у групі. Ролі, орієнтовані на мислення, пов'язані з аналізом інформації, генерацією ідей та прийняттям рішень [1, с. 192].

Кожна роль у команді характеризується певними поведінковими особливостями. Наприклад, генератори ідей відзначаються креативністю, здатністю до нестандартного мислення та пропонування нових рішень. Координатори сприяють організації діяльності групи, розподіл завдань та узгодженню дій між її учасниками. Аналітики, у свою чергу, здійснюють критичну оцінку ідей, виявляють можливі ризики та можуть сприяти прийняттю більш обґрунтованіших рішень [1, с. 189].

Окреме місце у структурі командної взаємодії займають учасники, орієнтовані на підтримку внутрішньогрупових зв'язків. Такі члени команди можуть сприяти підтримці взаємодії між учасниками, вирішенню конфліктів та формуванню сприятливого психологічного клімату. Саме вони нерідко

виступають посередниками у складних ситуаціях, допомагають налагоджувати комунікацію та підтримувати згуртованість [8, с. 97].

Важливою особливістю концепції Белбіна є те, що жодна командна роль не розглядається як краща чи гірша. Ефективність групової діяльності може досягаться завдяки збалансованому поєднанню різних ролей, які взаємодоповнюють одна одну. Відсутність певної ролі або надмірне домінування окремих ролей може негативно впливати на функціонування команди. Наприклад, надлишок генераторів ідей без достатньої кількості виконавців може призвести до труднощів у реалізації запропонованих рішень, тоді як перевантаження виконавчих ролей без креативного компонента може обмежувати інноваційність командної діяльності [6, с. 218].

Концепція командних ролей підкреслює, що результативність групової діяльності може залежити не лише від професійних компетентностей учасників, але й від особливостей поєднання їхніх індивідуально-психологічних характеристик у процесі спільної роботи.

Успішна командна робота передбачає взаємодоповнення різних індивідуально-психологічних характеристик учасників. Кожен член команди привносить у спільну діяльність власний стиль мислення, особливості поведінки та способи розв'язання професійних завдань. Саме різноманітність індивідуально-психологічних характеристик може сприяти здатності команди ефективно реагувати на складні професійні ситуації, генерувати нові ідеї та знаходити оптимальні способи виконання спільних завдань.

Слід зазначити, що ролі у команді можуть змінюватися залежно від ситуації, складу групи та специфіки діяльності. Одна й та сама людина може виконувати різні ролі у різних умовах, що може свідчити про гнучкість рольової поведінки. Водночас у більшості випадків у кожного учасника формується схильність до виконання певних ролей, що може бути пов'язано з його індивідуально-психологічними особливостями [2, с. 205].

Динаміка розподілу ролей у команді також пов'язана з етапами розвитку групи. На початкових етапах формування командні ролі можуть бути

недостатньо визначеними, що іноді ускладнює взаємодію між учасниками. У процесі спільної діяльності відбувається поступова стабілізація рольової структури, яка може сприяти підвищенню ефективності роботи. На етапі сформованої команди ролі нерідко стають більш гнучкими, а учасники здатні частково взаємозамінювати один одного у разі необхідності [7, с. 158].

Взаємозв'язок між командними ролями та індивідуально-психологічними характеристиками проявляється у тому, що темперамент, особливості поведінки та стиль взаємодії можуть впливати на те, яку роль людина найчастіше займає у групі. Наприклад, екстравертовані та соціально активні особистості частіше виконують комунікативні та координуючі ролі, тоді як інтровертовані учасники можуть бути більш схильними до аналітичної діяльності та виконання завдань, що потребують глибокого осмислення інформації.

Раціональний розподіл ролей у команді може сприяти підвищенню продуктивності діяльності, зниженню рівня конфліктності та покращенню психологічного клімату. Якщо учасники виконують функції, що відповідають їхнім можливостям і схильностям, це може позитивно впливати на рівень мотивації, відповідальності та залученості у спільну діяльність [3, с. 162].

Крім того, усвідомлення власної ролі у команді сприяє розвитку рефлексії та саморегуляції поведінки. Працівники, які розуміють свої сильні сторони та обмеження, здатні ефективно взаємодіяти з іншими учасниками команди, уникати деструктивних конфліктів та будувати продуктивні робочі взаємини. Це особливо важливо в умовах сучасних організацій, де командна форма діяльності дедалі частіше виступає основною професійної взаємодії [5, с. 118].

Таким чином, командні ролі є важливим компонентом структури групової діяльності, який може визначати особливості координації дій, розподілу функцій та організація взаємин між учасниками команди. Врахування рольової структури групи дозволяє більш повно реалізувати потенціал її учасників, а також може сприяти підвищенню результативності спільної діяльності та ефективності командної взаємодії. Аналіз командних ролей дозволяє перейти до

подальшого дослідження впливу індивідуально-психологічних характеристик на особливості командної взаємодії та функціонування групи.

### **1.5 Вплив індивідуально-психологічних характеристик на ефективність командної взаємодії.**

Командна взаємодія у сучасних організаціях є складним багатofакторним явищем, що визначається не лише професійними знаннями, уміннями та досвідом учасників, але й їхніми індивідуально-психологічними характеристиками. У процесі спільної діяльності психологічні особливості особистості можуть впливати на стиль поведінки, здатність до взаємодії, прийняття рішень, розв'язання конфліктних ситуацій та досягнення спільної мети.

Психологічні характеристики включають систему відносно стійких властивостей особистості, які зумовлюють особливості її поведінки у різних ситуаціях. До них належать темперамент, риси характеру, мотиваційна сфера, когнітивні особливості, емоційно-вольова регуляція та стиль взаємодії з іншими учасниками групи. У контексті командної діяльності ці характеристики можуть виступати основою формування індивідуального стилю діяльності, який визначає особливості включення у процес спільної роботи та її внесок у досягнення командного результату[4, с. 132].

Темперамент, як біологічна основа особистості, визначає динамічні характеристики поведінки- темп діяльності, емоційну реактивність, рівень активності та стійкість до стресу. У процесі командної взаємодії різні типи темпераменту можуть проявляються по-різному. Особи з високим рівнем нервової активності швидко включаються у діяльність, активно реагують на зміни, однак інколи можуть проявляти імпульсивність та нетерплячість. Натомість більш урівноважені учасники зазвичай характеризуються стабільністю, послідовністю та витривалістю, що є важливим для виконання довготривалих і складних завдань [2, с. 87].

Важливо підкреслити, що ефективність командної взаємодії може залежати від поєднання різних типів темпераменту. Однорідність у цьому

аспекті інколи обмежує функціональні можливості групи, тоді як різноманітність створює умови для взаємодоповнення учасників. Наприклад, активні та ініціативні члени команди можуть задавати темп діяльності та генерувати нові ідеї, тоді як більш спокійні учасники-забезпечувати послідовність роботи, контроль якості та стабільність виконання завдань [7, с. 143].

Суттєвий вплив на особливості командної взаємодії має стиль поведінки особистості у процесі спілкування та співпраці. Він визначає, яким чином людина будує взаємодію з іншими учасниками, реагує на професійні ситуації та вирішує конфлікти. У структурі команди можуть проявлятися різні стилі поведінки- домінантний, кооперативний, залежний, агресивний, уникаючий тощо. Кожен із них характеризується власними функціональними особливостями та може по-різному впливати на ефективність групової діяльності [1, с. 205].

Домінантний стиль поведінки часто пров'язаний із прагненням до організації діяльності, ініціювання рішень та координації дій інших учасників. Водночас надмірна вираженість такого стилю може спричинити авторитарність та обмеження ініціативи інших членів команди. Кооперативний стиль, навпаки, може сприяти підтриманню позитивного психологічного клімату, взаєморозуміння та згуртованості, однак за певних умов- супроводження уникненням відповідальності у складних ситуаціях. Таким чином, ефективність командної взаємодії може залежати від збалансованого поєднання різних стилів поведінки учасників.

Одним із ключових аспектів, що визначають результативність командної роботи, є розподіл ролей між учасниками. Командні ролі відображають особливості прояву індивідуально-психологічних характеристик особистості у процесі спільної діяльності та визначають функціональне місце людини у структурі команди. Вони можуть забезпечувати узгодження дій учасників та ефективність виконання спільних завдань [6, с. 219].

Взаємозв'язок між особистісними характеристиками та командними ролями проявляється у тому, що людина зазвичай схильна до виконання ролей,

які відповідають її психологічним особливостям. Наприклад, особи з розвиненими аналітичними здібностями частіше виконують ролі експертів та оцінювачів, тоді як комунікабельні й емоційно відкриті учасники- ролі координаторів або посередників. Провідна відповідальність між психологічними особливостями особистості та рольовими функціями може сприяти підвищенню ефективності діяльності та задоволеності учасників командною роботою [3, с. 168].

Важливим чинником ефективної командної взаємодії є мотиваційна сфера особистості. Мотивація визначає спрямованість діяльності, рівень активності, наполегливість у досягненні цілей та готовність долати труднощі. У командній роботі особливе значення набуває внутрішня мотивація, яка ґрунтується на інтересі до діяльності, прагненні до самореалізації та професійного розвитку. Високий рівень внутрішньої мотивації може сприяти більшій залученості у спільну діяльність, відповідальності та орієнтації на досягнення результату [5, с. 121].

З іншого боку, недостатній рівень мотивації може призводити до формального виконання завдань, зниження ініціативності та пасивності у взаємодії з іншими членами команди. Це, у свою чергу, може негативно впливати на загальний результат діяльності та створювати напруження у групі.

Когнітивні характеристики особистості також відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності командної діяльності. Рівень інтелекту, особливості мислення, здатність до аналізу та синтезу інформації може визначати якість прийняття рішень та здатність до розв'язання складних професійних завдань. У командах, де поєднуються різні стилі мислення- аналітичний, критичний, креативний- створюються умови для більш повного та всебічного аналізу проблемних ситуацій [5, с. 123].

Особливу увагу слід приділити ролі емоційної сфери у процесі командній взаємодії. Емоційна стабільність, здатність до самореалізації та рівень розвитку емоційного інтелекту визначають, як людина реагує на труднощі, критику та конфліктні ситуації. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту зазвичай

краще розуміють емоції інших учасників, здатні контролювати власні реакції та підтримувати ефективну комунікацію, що може сприяти зниженню рівня конфліктності та підвищенню згуртованості команди [8, с. 102].

Згуртованість команди є інтегральним показником ефективності взаємодії. Вона відображає рівень єдності учасників, їхню орієнтацію на спільну мету та готовність до співпраці. Високий рівень згуртованості може сприяти підвищенню продуктивності, довіри та взаємопідтримки. Водночас надмірна згуртованість команди може спричинити виконання групового мислення, за якого учасники схильні уникати критичного аналізу рішень і менш активно висловлювати альтернативні позиції [7, с. 151].

Конфлікти у команді є закономірним явищем, оскільки різні індивідуально-психологічні характеристики учасників можуть зумовлювати відмінності у поглядах, інтересах та способах діяльності. Водночас ефективність спільної діяльності значною мірою залежить від того, яким чином учасники команди вирішують конфліктні ситуації. Конструктивні конфлікти можуть сприяти розвитку команди, уточненню цілей та покращенню взаєморозуміння між учасниками, тоді як деструктивні- призводити до зниження продуктивності та погіршення психологічного клімату [4, с. 139].

У сучасних умовах особливого значення набуває проблема формування ефективності команди з урахуванням індивідуально-психологічних характеристик її учасників. Проведення тренінгів, розвиток емоційного інтелекту, формування навичок ефективної комунікації та управління конфліктами можуть сприяти підвищенню рівня командної взаємодії та покращенню результатів спільної діяльності [5, с. 125].

Важливим є також усвідомлення кожним учасником команди власних психологічних особливостей. Рефлексія дозволяє краще зрозуміти свої сильні сторони та обмеження, адаптувати поведінку до вимог ситуації та більш ефективно взаємодіяти з іншими членами команди. Це може сприяти підвищенню як особистісної, та і командної ефективності.

Таким чином, індивідуально-психологічні характеристики виступають важливим чинником, що може визначати особливості функціонування групи та ефективність командної взаємодії її учасників. Їхній вплив проявляється у різних аспектах спільної діяльності- від розподілу ролей і стилів поведінки до прийняття рішень, координації дій та вирішення конфліктних ситуацій.

Аналіз впливу індивідуально-психологічних характеристик на командну взаємодію дозволяє припустити, що ефективність спільної діяльності значною мірою пов'язана з особливостями поєднання психологічних характеристик учасників команди, їхньою здатністю до адаптації, взаєморозуміння та координації дій. Урахування індивідуальних відмінностей може сприяти оптимізації командної роботи та створенню умов для більш ефективної реалізації професійної діяльності.

Отже, аналіз індивідуально-психологічних характеристик у контексті командної діяльності дозволяє глибше зрозуміти особливості формування ефективної взаємодії між учасниками групи. Теоретичний аналіз проблеми підкреслює важливість урахування індивідуальних відмінностей у процесі організації спільної діяльності та обґрунтовує доцільність подальшого емпіричного дослідження особливостей командної взаємодії.

## ВИСНОВКИ ДО I РОЗДІЛУ

Теоретичний аналіз наукових підходів і досліджень дозволяє припустити, що індивідуально-психологічні особливості працівників можуть відігравати суттєву роль у забезпеченні ефективності командної діяльності. Вони, ймовірно, зумовлюють специфіку поведінкових стратегій, стиль міжособистісної взаємодії, особливості прийняття рішень, рівень емоційної саморегуляції та здатність до адаптації в умовах професійного середовища. Узагальнення наукових джерел дає підстави розглядати кожного члена команди як носія індивідуального психологічного потенціалу, який може опосередковано впливати на результативність, згуртованість і стабільність функціонування колективу.

У межах досліджуваної проблеми індивідуально-психологічні особливості доцільно розглядати як багатокomпонентну систему, що включає темперамент, риси характеру, мотиваційні та когнітивні характеристики, емоційну сферу та комунікативні здібності. Темперамент у цьому контексті може трактуватися як базова динамічна характеристика психологічної діяльності, що визначає темп, інтенсивність реакції, рівень емоційної збудливості та загальні особливості адаптації особистості. Риси характеру та мотиваційна спрямованість, ймовірно, формують індивідуальний стиль діяльності, впливають на ініціативність, відповідальність і здатність до досягнення професійних цілей. Когнітивні характеристики можуть забезпечувати якість аналітичного та критичного мислення і, відповідно, впливати на процес прийняття рішень, тоді як комунікативні навички та емоційно регуляція, ймовірно, визначають ефективність взаємодії між членами команди та сприяють підтриманню психологічного клімату.

Теоретичні підходи дозволяють припустити, що різні типи темпераменту можуть по-різному проявлятися в умовах командної діяльності. Зокрема, сангвінічний тип може бути пов'язаний із високою комунікативною активністю та здатністю підтримувати динаміку групової взаємодії; холеричний-із ініціативністю та схильністю до швидкого прийняття рішень; флегматичний- зі

стабільністю, послідовністю та витривалістю у виконанні завдань; меланхолічний- із підвищеною активністю та уважністю до деталей. У цьому контексті ефективність командної діяльності, ймовірно, визначається не перевагою певного типу темпераменту, а їх збалансованим поєднанням у межах групи, що може сприяти взаємодоповненню сильних сторін учасників.

Розподіл командних ролей у межах моделі Мередіта Белбіна також може розглядатися як важливий чинник ефективності групової діяльності. Різні ролі- зокрема аналітичні, комунікативні, організаційні та лідерські- відображають індивідуальні схильності та сильні сторони учасників команди. Узгоджене поєднання цих ролей, імовірно, сприяє оптимальному розподілу функцій, підвищенню ефективності виконання завдань і зростанню рівня координації в групі. Водночас надмірна концентрація певних ролей або їхній дефіцит може негативно позначатися на результативності та збалансованості командної роботи.

Важливим чинником ефективності командної взаємодії також може виступати мотиваційна сфера особистості. Високий рівень внутрішньої мотивації, орієнтованої на досягнення спільних цілей і професійний розвиток, імовірно, підвищує залученість працівників, їхню відповідальність і продуктивність. Натомість недостатня мотивація може проявлятися у зниженні ініціативності, формальному виконанні завдань і зростанні напруженості в колективі. Когнітивні та емоційні характеристики, у свою чергу, можуть додатково посилювати або обмежувати ефективність командної роботи через вплив на якість мислення, рівень самоконтролю та здатність до взаєморозуміння.

Отже, індивідуально-психологічні характеристики можуть розглядатися як фундаментальний чинник, що опосередковує особливості командної взаємодії. Вони визначають не лише поведінкові стратегії та стиль діяльності, але й здатність команди до адаптації, узгодженого прийняття рішень, підтримання психологічної стабільності та реалізації потенціалу її учасників. Узагальнення теоретичних положень дозволяє припустити, що ефективність командної

діяльності значною мірою пов'язана з особливостями поєднання індивідуально-психологічних характеристик у межах групи та рівнем їх взаємної компенсації.

Крім того, індивідуально-психологічні особливості доцільно розглядати не лише як описову характеристику, а й як потенційний інструмент підвищення ефективності командної роботи. Їх урахування, ймовірно, дозволяє краще прогнозувати поведінку учасників, оптимізувати розподіл ролей, підвищувати згуртованість колективу та зменшувати ризики виникнення міжособистісних конфліктів. Таким чином, результати теоретичного аналізу створюють підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей впливу індивідуально-психологічних характеристик на ефективність командної взаємодії.

## **РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

### **2.1 Організація та методико-діагностичне забезпечення емпіричного дослідження.**

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями особистості та ефективністю командної діяльності. Його реалізація передбачала поетапну організацію дослідницького процесу, добір валідного психодіагностичного інструментарію та подальшу обробку отриманих емпіричних даних.

У дослідженні взяли участь 50 респондентів різного віку та статі. Усі учасники були залучені на добровільних засадах та попередньо проінформовані щодо мети, завдань і умов проведення дослідження. Збір емпіричних даних здійснився в умовах анонімності, що забезпечило зниження впливу соціально бажаних відповідей та підвищення достовірності отриманих результатів.

Організація емпіричного дослідження включала три взаємопов'язані етапи.

**Перший етап- підготовчий**, у межах якого здійснювався аналіз наукової літератури з проблеми індивідуально-психологічних особливостей особистості та ефективності командної діяльності. На основі теоретичного аналізу було визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, а також здійснено добір психодіагностичних методик відповідно до логіки дослідження.

**Другий етап- діагностичний**, який передбачав безпосередній збір емпіричних даних. На цьому етапі здійснювалося психодіагностичне обстеження респондентів із використання стандартизованих методик та авторської анкети з метою виявлення індивідуально-психологічних особистостей, поведінкових проявів у команді та оцінки ефективності командної взаємодії.

**Третій етап- аналітичний**, у межах якого проводилася обробка отриманих результатів, їх систематизація, статистичний аналіз та інтерпретація. Особлива увага приділялася виявленню взаємозв'язків між індивідуально-

психологічними характеристиками, командними ролями та показниками ефективності командної діяльності.

Методико-діагностичне забезпечення дослідження складався з комплекс взаємопов'язаних методик, що дозволили здійснити багаторівневий аналіз досліджуваних явищ.

Для дослідження суб'єктивної оцінки ефективності командної діяльності було розроблено авторську анкету, спрямовану на визначення рівня комфорту роботи в команді, характеру комунікації, взаємодопомоги, ініціативності, розподілу ролей, психологічного клімату та загальної оцінки ефективності спільної діяльності (див. додаток А).

Для визначення базових індивідуально-психологічних характеристик було використано особистісний опитувальник Г. Айзенка, який дозволяє діагностувати рівень екстраверсії-інтроверсії, нейротизму та рівень соціальної бажаності. Отримані результати відображають загальні поведінкові та емоційні особливості особистості, що проявляються у міжособистісній та груповій взаємодії (див. додаток Б).

Для аналізу особливостей поведінки в командні застосовано методику визначення командних ролей Р. Белбіна, яка дає змогу визначити домінуючі ролі особистості в умовах групової роботи та її функціональну позицію в командній взаємодії (див. додаток В).

Анкетування проводилося в анонімній формі без збору персональних даних. Респондентам пропонувалося уважно ознайомитися з кожним твердженням і обрати варіант відповідей, що найбільш точно відображає їхній досвід або поведінку. У дослідженні не передбачалося правильних чи неправильних відповідей, а отримані результати використовувалися виключно в узагальненому науковому вигляді.

Таким чином, використаний комплекс методик забезпечив отримання цілісної емпіричної бази, яка дозволяє здійснити подальший статистичний та порівняльний аналіз взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями особистості та ефективністю командної діяльності.

## **2.2 Психологічний аналіз індивідуально-психологічних особливостей та командних ролей досліджуваних.**

Продовженням емпіричного дослідження стало здійснення психологічного аналізу індивідуально-психологічних особливостей респондентів та специфіки їхньої поведінки у процесі командної взаємодії.

Обробка емпіричних даних проводилася у вибірці, що налічувала 50 респондентів, які є працівниками підприємницької організації. Отримані результати були узагальнені шляхом кількісного та якісного аналізу. Кількісна обробка передбачала визначення відсоткового розподілу відповідей за авторською анкетною, а також розрахунок сумарних і середніх показників за шкалами опитувальника Г. Айзенка та методики визначення командних ролей Р. Белбіна. Якісний аналіз був спрямований на інтерпретацію отриманих даних, змістовне узагальнення відповідей респондентів та характеристику індивідуально-психологічних особливостей працівників, специфіки їхньої поведінки у командній взаємодії та проявів командних ролей.

Першочергова увага була приділена результатам авторської анкети, оскільки вона дозволила отримати загальне уявлення про особливості командної взаємодії серед працівників. Зокрема, було проаналізовано суб'єктивну оцінку рівня психологічного комфорту у колективі, особливості поведінки під час виконання спільних завдань, уявлення працівників про власну роль у команді, оцінку ефективності командної діяльності, особливості комунікації та психологічного клімату.

Першим аспектом аналізу стало дослідження рівня психологічного комфорту респондентів у процесі командної взаємодії. Результати кількісної обробки відповідей наведено у таблиці 2.1.

**Таблиця 2.1**

**Рівень психологічного комфорту респондентів у процесі командної взаємодії.**

| <b>Варіант відповіді</b>                     | <b>Кількість респондентів</b> | <b>Відсоток</b> |
|----------------------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Почуваюся комфортно під час роботи у команді | 39                            | 78%             |
| Відчуваю певні труднощі у взаємодії          | 11                            | 22%             |
| Разом                                        | 50                            | 100%            |

Результати, представлені у таблиці 2.1, показують, що більшість респондентів (78%) позитивно оцінюють власний досвід командної взаємодії та зазначають комфортність співпраці з іншими членами колективу. Подібні відповіді дозволяють охарактеризувати сприятливе сприйняття психологічної атмосфери у команді, відкритість до співпраці та залученість працівників до спільної діяльності.

Водночас 22% опитаних відзначили наявність певних труднощів у процесі взаємодії. Це може бути пов'язано з особливостями комунікації, розподілом обов'язків, різними підходами до виконання спільних завдань або індивідуальним сприйняттям командної роботи.

Наступним напрямом аналізу стало вивчення особливостей поведінки респондентів під час виконання спільних завдань. Результати наведені у таблиці 2.2.

**Таблиця 2.2**

**Особливості поведінки респондентів у процесі командної діяльності.**

| <b>Варіант відповіді</b>                                          | <b>Кількість респондентів</b> | <b>Відсоток</b> |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Проявляю ініціативність та активно беру участь у прийнятті рішень | 20                            | 40%             |

|                                                                  |    |      |
|------------------------------------------------------------------|----|------|
| Відповідально виконую поставлені завдання                        | 18 | 35%  |
| Частіше займаю позицію спостерігача та виконую визначені функції | 12 | 25%  |
| Разом                                                            | 50 | 100% |

Відповідно до отриманих результатів, найбільша частина респондентів (40%) характеризує власну поведінку як активну та ініціативну, що проявляється у готовності брати участь в обговоренні робочих питань та пропонувати власні ідеї. Разом із тим 35% опитаних зазначили, що для них більш характерним є відповідальне виконання визначених завдань і дотримання покладених обов'язків. Ще 25% респондентів частіше займають позицію спостерігача та зосереджуються на виконанні конкретних функцій.

Такий розподіл відповідей відображає різноманітність способів включення працівників у командну діяльність та демонструє відмінності у стилях їхньої участі у спільній роботі.

Наступним аспектом аналізу стало дослідження особливостей самооцінки респондентами власної ролі у процесі командної взаємодії. Результати кількісної обробки відповідей представлені у таблиці 2.3.

**Таблиця 2.3**

**Самооцінка респондентами власної ролі у процесі командної взаємодії.**

| Варіанти відповіді | Кількість респондентів | Відсоток |
|--------------------|------------------------|----------|
| Комунікатор        | 13                     | 25%      |
| Виконавець         | 13                     | 25%      |
| Лідер              | 10                     | 20%      |
| Генератор ідей     | 7                      | 15%      |

|          |    |      |
|----------|----|------|
| Аналітик | 7  | 15%  |
| Разом    | 50 | 100% |

Результати, представлені у таблиці 2.3, дають можливість охарактеризувати особливості самооцінки респондентами власної ролі у процесі командної взаємодії. Найбільш поширеними серед опитаних виявилися ролі комунікатора та виконавця, які обрали по 25% респондентів. Такий розподіл відповідей може бути пов'язаний із тим, що окремі учасники команди схильні приділяти більшу увагу підтриманню ефективної комунікації та відповідальному виконанню поставлених завдань.

Роль лідера визначили для себе 20% респондентів. Це може припускати наявність учасників, для яких більш характерною є ініціативність, прагнення до координації спільної діяльності та готовність брати на себе відповідальність за окремі аспекти командної роботи.

Водночас по 15% опитаних віднесли себе до ролей генератора ідей та аналітика. Такий розподіл відповідей може відображати різні способи участі працівників у командній діяльності, зокрема орієнтацію окремих учасників на пошук нових підходів, висунення пропозицій, аналіз інформації та розгляд різних варіантів вирішення робочих завдань.

Загалом отримані результати дають підстав припустити, що працівники можуть по-різному проявляти себе у процесі командної взаємодії залежно від власного бачення своєї ролі та способу участі у виконанні спільних завдань.

Наступним напрямом аналізу стала оцінка респондентами ефективності командної діяльності. Результати кількісної обробки відповідей представлені у таблиці 2.4.

**Таблиця 2.4****Оцінка окремих показників ефективності командної діяльності**

| Показник                                             | Кількість респондентів | Відсоток |
|------------------------------------------------------|------------------------|----------|
| Командна своєчасно виконує поставлені завдання       | 36                     | 72%      |
| Кожен учасник відповідально виконує власні обов'язки | 34                     | 68%      |
| Команда досягає поставлених цілей                    | 35                     | 70%      |

Відповідно до результатів таблиці 2.4, більшість респондентів позитивно оцінюють результативність командної діяльності. Так, 72% опитаних зазначили, що характеризує рівень організованості та узгодженості спільної роботи.

Крім того, 68% учасників вказали на відповідальне ставлення членів команди до виконання власних обов'язків, а 70% респондентів відзначали здатність команди досягати спільних визначених цілей. Такі результати відображають загальне позитивне сприйняття працівниками рівень організації командної діяльності та ефективності спільної діяльності.

Наступним аспектом аналізом стало дослідження особливостей комунікації та психологічного клімату в команді. Результати кількісної обробки відповідей представлені у таблиці 2.5.

**Таблиця 2.5****Особливості комунікації та психологічного клімату в команді**

| Показник                                                         | Кількість респондентів | Відсоток |
|------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|
| Суперечливі ситуації у команді вирішуються конструктивним шляхом | 33                     | 65%      |

|                                                                      |    |     |
|----------------------------------------------------------------------|----|-----|
| Учасники команди<br>надають взаємну<br>підтримку                     | 35 | 70% |
| Відчуваю задоволення<br>від процесу спільної<br>роботи               | 38 | 76% |
| Успішність команди<br>залежить від спільних<br>зусиль усіх учасників | 35 | 70% |

Результати, наведені у таблиці 2.5, дають можливість охарактеризувати особливості міжособистісної взаємодії та загальний психологічний клімат у досліджуваній команді. Так, 65% респонденти зазначали, що суперечливі ситуації переважно вирішується конструктивним шляхом, що може характеризувати готовність членів команди до відкритого обговорення проблемних питань та пошуку спільних рішень.

Показник взаємодії підтримки був позитивно оцінений 70% опитаних. Це дозволяє припустити, що у більшості випадків працівники відчують готовність колег до співпраці, взаємодопомоги та підтримання сприятливої атмосфери в колективі.

Водночас 76% респондентів зазначали, що отримують задоволення від процесу командної роботи. Такий результат відображає позитивне ставлення працівників до спільної діяльності та їхню залученість до командного процесу.

Крім того, 70% учасників дослідження вважають, що успішність командної діяльності значною мірою залежить від узгоджених дій та спільних зусиль усіх її членів, що підкреслює важливість співпраці, відповідальності та взаємодії підтримки під час досягнення спільної мети.

Окрему увагу в межах авторської анкети було приділено аналізу відповідей на відкриті запитання, що дозволило здійснити більш глибоку якісну інтерпретацію отриманих даних. Змістовний аналіз відповідей показав, що серед

чинників, які, на думку респондентів, сприяють ефективній командній взаємодії, найчастіше визначалися взаєморозуміння між учасниками, відповідальне ставлення до виконання завдань, взаємна підтримка, відкритість у спілкуванні та чіткий розподіл обов'язків.

Водночас серед чинників, які можуть ускладнювати процес командної діяльності, учасники дослідження найчастіше зазначали недостатній рівень комунікації, нерівномірний розподіл навантаження, недостатню відповідальність окремих членів команди та нечітку організацію спільної роботи.

Таким чином, результати кількісного та якісного аналізу авторської анкети дозволили охарактеризувати особливості сприйняття працівниками командної взаємодії, зокрема рівень психологічного комфорту, характер комунікації, розподіл ролей та обов'язків, рівень відповідальності та загальну оцінку ефективності спільної діяльності. Отримані дані відображають загальні тенденції функціонування команди та дають можливість сформулювати уявлення про особливості організації спільної роботи у досліджуваному колективі.

Водночас результати авторської анкети відображають переважно суб'єктивну оцінку учасниками особливостей командної взаємодії. Тому для більш глибокого розуміння індивідуально-психологічних особливостей працівників та специфіки їхньої поведінки у процесі командної діяльності доцільним є подальший психологічний аналіз результатів, отриманих за допомогою опитувальника Г. Айзенка та методики визначення командних ролей Р. Белбіна.

Продовженням емпіричного дослідження стало здійснення психологічного аналізу індивідуально-психологічних особливостей респондентів та специфіки їхньої поведінки у процесі командної взаємодії. Даний етап дослідження ґрунтується на результатах, отриманих за методикою Г. Айзенка та методикою визначення командних ролей Р. Белбіна. Аналіз здійснювався з метою визначення загальних психологічних тенденцій, особливостей емоційної

стабільності, соціальної спрямованості та характерних способів поведінки респондентів у командному середовищі.

На першому етапі аналізу було визначено показник щирості відповідей за шкалою («L») методики Г. Айзенка. Дана шкала використовується для оцінки достовірності результатів та дозволяє виявити схильність респондентів до соціально бажаних відповідей. Відповідно до інтерпретації методики, результати можуть вважатися достатньо надійними за умови, якщо показник щирості не перевищує нормативного значення.

**Таблиця 2.6**

**Показники щирості відповідей за методикою Г. Айзенка (I), n=50**

| <b>Показник</b>      | <b>Значення</b> |
|----------------------|-----------------|
| Загальна сума балів  | 168             |
| Середній показник    | 3,36            |
| Нормативний діапазон | 0-4 бал         |

Отриманий середній показник перебуває в межах нормативних значень, що дозволяє розглянути результати дослідження як відносно достовірні та придатні для подальшого психологічного аналізу. Подібний результат дає підстави припустити, що респонденти відповідали достатньо відкрито та не демонстрували вираженого прагнення до навмисного викривлення результатів.

Шкала щирості має важливе значення для подальшої інтерпретації результатів, оскільки саме вона дозволяє оцінити рівень надійності отриманих даних. Низькі або середні показники за даною шкалою зазвичай трактуються як відсутність вираженої тенденції до демонстрації соціально схваленої поведінки. У межах дослідженої вибірки це створює підґрунтя для більш об'єктивного аналізу особистісних характеристик респондентів.

Водночас варто враховувати, що у психологічних дослідженнях повністю виключати вплив соціально бажаних відповідей практично неможливо, оскільки частина респондентів може несвідомо орієнтуватися на демонстрацію соціально

схвалюваних моделей поведінки. Проте отримані результати не вказують на виражене спотворення відповідей, що дозволяє використовувати результати методики для подальшого аналізу індивідуально-психологічних характеристик досліджуваних.

Наступним етапом стало визначення рівня екстраверсії-інтроверсії, який характеризує спрямованість особистості на зовнішній або внутрішній світ, особливості соціальної активності, характер міжособистісної взаємодії та поведінкової відкритості. Відповідно до методики Г. Айзенка, високі показники екстраверсії переважно пов'язують із комунікабельністю, активністю, імпульсивністю та орієнтацію на зовнішнє середовище, тоді як інтроверсія асоціюється зі стриманістю, схильністю до самоаналізу, виваженістю поведінки та зосередженістю на внутрішніх переживаннях.

**Таблиця 2.7**

**Показники екстраверсії-інтроверсії за методикою Г. Айзенка (Е), n=50**

| <b>Показник</b>       | <b>Значення</b>           |
|-----------------------|---------------------------|
| Загальна сума балів   | 555                       |
| Середній показник     | 11,09                     |
| Нормативний діапазон  | 7-12 балів                |
| Узагальнена тенденція | помірна інтровертованість |

Середній показник за шкалою екстраверсії становить 11,09 балів, що перебуває в межах середньої інтроверсії. Отримані результати дають можливість припустити що для значної частини досліджуваних характерними є помірна стриманість у соціальній взаємодії, схильність до самоконтролю та обережність у процесі комунікації. Разом із тим показник не є критично низьким, тому не дає підстав говорити про виражену інтровертованість більшості респондентів.

Додатковий аналіз індивідуальних результатів дозволив встановити певний розподіл рівнів екстраверсії-інтроверсії серед респондентів. Зокрема, у

частини досліджуваних спостерігався середній рівень інтроверсії, який проявляється у стриманості поведінки, схильності до самоаналізу та більш обережному включенні у міжособистісну взаємодію.

Водночас у частини респондентів були зафіксовані ознаки середньої екстраверсії, що характеризується достатньою комунікативною активністю, відкритістю до взаємодії та здатністю швидко адаптуватися до умов групової діяльності.

Узагальнення результатів показало, що приблизно у 38% респондентів переважають риси помірної інтровертованості, у 34%- середньої екстраверсії, тоді як виражені крайні показники інтроверсії або екстраверсії зустрічалися значно рідше. Подібний розподіл характеризує відносну поведінкову гнучкість досліджуваних та здатність адаптувати власний стиль взаємодії відповідно до умов командної роботи.

Для осіб із помірною інтровертованістю можуть бути характерними виваженість рішень, уважність до деталей, прагнення до переднього аналізу ситуацій та більш поступове включення у комунікативний процес. Натомість респонденти з ознаками екстравертованості частіше демонструють відкритість до взаємодії, активність у процесі обговорення та швидше встановлюють соціальні контакти у групі.

У межах командної роботи особливості можуть сприяти швидкому встановленню міжособистісних контактів, активному обговоренню ідей та підтриманню динаміки групової взаємодії. Водночас надмірна орієнтація на зовнішню активність у деяких ситуаціях потенційно може супроводжуватися недостатньою зосередженістю на деталях або схильністю до імпульсивних рішень.

Подібні особливості потенційно можуть мати як переваги, так і певні обмеження у процесі командної діяльності. Зокрема, схильність до попереднього аналізу ситуацій може сприяти більш обдуманому прийняттю рішень та уважність до деталей, однак у ситуаціях, які потребують швидкої реакції або

високої інтенсивності комунікації, подібна стриманість інколи може ускладнювати активне включення у групову взаємодію.

Отримані результати також вказують на певну неоднорідність досліджуваної вибірки, оскільки респонденти можуть відрізнятися за рівнем соціальної активності, способами реагування у міжособистісних стосунках та характером включення у командну діяльність. Це є важливим аспектом для подальшого аналізу ефективності групової взаємодії.

Виявлені відмінності у рівнях екстраверсії-інтроверсії можуть впливати на особливості виконання командних функцій та способи взаємодії у процесі спільної діяльності. Особи з більш вираженими інтровертованими рисами можуть демонструвати схильність до ретельнішого аналізу інформації, виваженого прийняття рішень та більш індивідуального способу виконання завдань. Натомість респонденти з ознаками екстравертованості частіше орієнтуються на активну комунікацію, швидке включення у групові процеси та безпосередню взаємодію з іншими учасниками команди.

Подібний розподіл показників дає можливість припустити наявність у вибірці як осіб, більш орієнтованих на стриману та виважену взаємодію, так і респондентів, схильних до активного соціального включення. У процесі командної діяльності такі відмінності потенційно можуть впливати на особливості комунікації, швидкість прийняття рішень характер виконання спільних завдань.

Для більшої наочності отримані результати доцільно представити графічно.



Рис. 2.1. Середні значення показників за шкалами методики

Г. Айзенка (L, E, N)

Як видно з рисунка 2.1, найвищий середній показник спостерігається за шкалою нейротизму (N= 14,68), тоді як показник за шкалою щирості (L= 3,36) перебуває у межах нормативних значень, що дозволяє вважати отримані результати достатньо достовірними. Показник екстраверсії-інтроверсії (E= 11,09) відповідає середньому рівню, що може бути пов'язано з помірною вираженістю комунікативної активності та особливостями соціальної взаємодії досліджуваних.

Подальший аналіз був спрямований на визначення рівня нейротизму, який у межах концепції Г. Айзенка відображає ступінь емоційної стабільності особистості. Вищі показники нейротизму пов'язують з емоційною чутливістю, схильністю до переживання внутрішнього напруження, тривожності та емоційної реактивності, тоді як нижчі значення можуть бути пов'язані з більшою емоційною врівноваженістю та стійкістю.

Таблиця 2.8

## Показники нейротизму за методикою Г. Айзенка (N), n=50

| Показник              | Значення                    |
|-----------------------|-----------------------------|
| Загальна сума балів   | 743                         |
| Середній показник     | 14,86                       |
| Нормативний діапазон  | 13-18 балів                 |
| Узагальнена тенденція | помірна емоційна чутливість |

Отриманий середній показник нейротизму становить 14,86 бала, що відповідає середньому рівню з тенденцією до підвищення. Це дає можливість припустити наявність у частини респондентів емоційної чутливості, схильності до переживань та внутрішньої напруги в ситуаціях підвищеної відповідальності або соціального оцінювання.

У поведінкових проявах підвищений нейротизм може проявлятися у хвилюванні під час виконання важливих завдань, чутливості до критичних зауважень, емоційній вразливості та схильності до внутрішнього напруження. Водночас отримані результати не дають підстав говорити про виражену емоційну нестійкість усієї вибірки, оскільки показники залишаються у межах нормативних значень.

Помірний рівень нейротизму у досліджуваній вибірці може характеризувати відносно збалансоване поєднання емоційної чутливості та здатності контролювати власні поведінкові реакції. У процесі професійної та командної діяльності подібні особливості можуть проявлятися у відповідальному ставленні до виконання завдань, уважності до результатів роботи та чутливості до оцінювання з боку інших учасників групи.

У межах професійної взаємодії подібні особливості можуть проявлятися по-різному залежно від умов діяльності, рівня відповідальності та специфіки робочого середовища. Для частини респондентів емоційна чутливість може виступати чинником більш уважного ставлення до результатів діяльності та

міжособистісної взаємодії, тоді як в окремих ситуаціях підвищене емоційне напруження потенційно може ускладнювати процес адаптації до стресових умов командної роботи.

Виявлений рівень емоційної чутливості може бути пов'язаний зі специфікою професійної взаємодії, необхідністю виконання спільних завдань та умовами командної діяльності. У робочому середовищі подібні особливості можуть проявлятися у підвищеній увазі до оцінювання результатів діяльності, емоційній реактивності у ситуаціях відповідальності та особливостях міжособистісної комунікації в колективі.

На основі поєднання показників екстраверсії-інтроверсії та нейротизму було здійснено узагальнений аналіз типів темпераменту відповідно до концепції Г. Айзенка. Згідно з даною теорією, співвідношення рівня екстраверсії та нейротизму дозволяє визначити домінуючі темпераментні особливості особистості та окреслити характерні поведінкові реакції у процесі міжособистісної взаємодії й командній діяльності.

Результати попереднього аналізу дозволяють припустити, що у досліджуваній вибірці спостерігається різний ступінь прояву темпераментних характеристик. Це дає можливість говорити про неоднорідність поведінкових стилів респондентів, особливостей емоційного реагування та способів адаптації до умов групової роботи.

**Таблиця 2.9**

**Розподіл типів темпераменту серед досліджуваних за методикою**

**Г. Айзенка**

| <b>Тип темпераменту</b> | <b>Кількість респондентів (%)</b> | <b>Психологічна характеристика</b>                    |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Флегматичний            | 34%                               | врівноваженість, послідовність, емоційна стриманість; |

|               |     |                                                                |
|---------------|-----|----------------------------------------------------------------|
| Меланхолійний | 30% | чутливість,<br>рефлексивність,<br>схильність до<br>переживань; |
| Сангвінічний  | 20% | активність,<br>комунікабельність,<br>адаптивність;             |
| Холеричний    | 16% | імпульсивність,<br>енергійність, виражена<br>активність.       |

Аналіз отриманих результатів дає підстави припустити, що у структурі темпераментних характеристик респондентів можуть переважати флегматичний та меланхолійний тип темпераменту серед респондентів. Подібне співвідношення може характеризувати досліджувану вибірку як таку, для якої більшою мірою властиві емоційна стриманість, схильність до виваженого прийняття рішень, помірна обережність у поведінці та підвищена чутливість до міжособистісної взаємодії.

Для респондентів із переважанням флегматичних рис можуть бути характерними послідовність у діяльності, стійкість поведінкових реакцій, здатність зберігати самоконтроль у напружених ситуаціях та орієнтація на стабільність у процесі командної взаємодії. Особи з подібними особливостями зазвичай демонструють терплячість, дисциплінованість та схильність до поступового, але якісного виконання поставлених завдань.

Меланхолійні тенденції, які також були достатньо поширеними серед досліджуваних, можуть проявлятися у підвищеній емоційній чутливості, уважності до деталей, глибшому аналізі власних переживань та значущості міжособистісних стосунків. Для респондентів важливими можуть бути

психологічний комфорт у колективі, підтримка з боку інших учасників команди та сприятливий емоційний клімат у процесі спільної діяльності.

Частина досліджуваних продемонструвала риси, наближені до сангвінічного типу темпераменту. Подібні характеристики можуть проявлятися у відкритості до спілкування, достатньо високій соціальній активності, здатності швидко адаптуватися до нових умов та підтримувати ефективну взаємодію з іншими учасниками команди. Такі особи частіше легко включаються у групову діяльність та демонструють гнучкість у процесі комунікації.

Найменш поширеними виявились холеричні прояви. Для респондентів із подібними особливостями можуть бути характерними енергійність, емоційна виразність, швидкість реагування та прагнення активно впливати на перебіг групових процесів. Водночас надмірна імпульсивність у деяких ситуаціях може ускладнювати підтримання емоційної рівноваги під час командної взаємодії.

Отримані темпераментні тенденції також можуть бути пов'язані з особливостями поведінки респондентів у процесі групової взаємодії. Зокрема, більш стримані та врівноважені типи темпераменту потенційно можуть сприяти підтриманню стабільності командної роботи, тоді як вищий рівень емоційної активності або імпульсивності може впливати на динаміку комунікації та способи реагування у проблемних або конфліктних ситуаціях.

Таким чином, результати аналізу темпераментних характеристик дають можливість припустити, що у досліджуваній вибірці переважають особи зі схильністю до виваженості поведінки, емоційної стриманості, рефлексивності та орієнтації на стабільну взаємодію у групі. Виявлені особливості можуть впливати на стиль командної роботи, характер міжособистісної комунікації та специфіку розподілу функцій у процесі спільної діяльності.

Крім того, різні темпераментні характеристики потенційно можуть по-різному проявлятися у ситуаціях професійного навантаження, міжособистісної взаємодії та вирішення конфліктних ситуацій у команді. Саме тому врахування темпераментних особливостей особистості може мати важливе значення для

організації ефективної командної співпраці та розподілу функцій між учасниками групи.

Для більш наочного представлення співвідношення темпераментних тенденцій у досліджуваній вибірці отримані результати доцільно подати графічно.

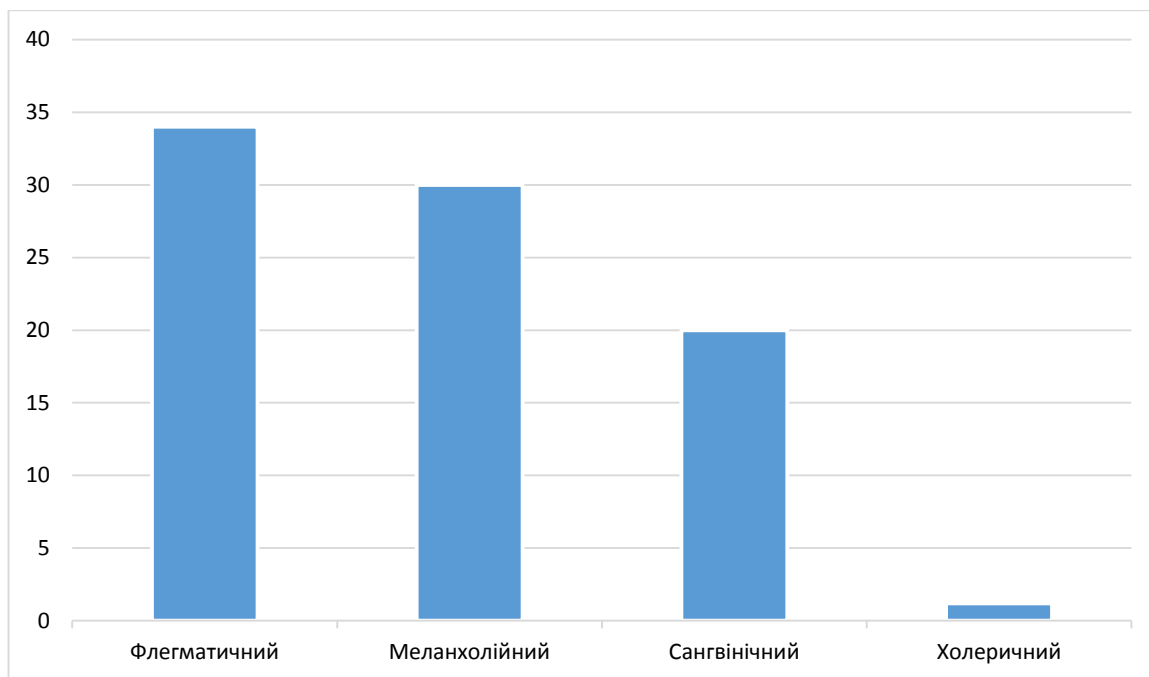


Рис. 2.2. Розподіл типів темпераменту у вибірці

Як видно з рисунку 2.2, у структурі темпераментних характеристик досліджуваних переважають флегматичний та меланхолійний тип темпераменту. Менш поширеними виявилися сангвінічні та холеричні прояви. Подібний розподіл може характеризувати переважання у вибірці осіб зі схильністю до емоційної стриманості, виваженості поведінки, рефлексивності та орієнтації на стабільність у процесі командної взаємодії.

Після аналізу індивідуально-психологічних характеристик було здійснено дослідження особливостей поведінки респондентів у командній взаємодії за методика Р. Белбіна. Дана методика спрямована на визначення функціональних ролей особистості у процесі групової діяльності та дозволяє встановити особливості внеску кожного учасника у спільну роботу команди.

У межах концепції Р. Белбіна командна роль розглядається як певний стиль поведінки, який проявляється у процесі групової взаємодії та визначає характер участі особистості у спільній діяльності. Кожна роль має власні сильні сторони та можливі обмеження, а ефективність командної роботи значною мірою залежить від збалансованого поєднання різних ролей у групі.

Командні ролі відображають не лише індивідуальні поведінкові особливості особистості, а й специфіку її включення у спільну діяльність. Саме тому аналіз ролей дозволяє глибше зрозуміти характер взаємодії учасників команди, особливості розподілу функцій, способи організації спільної діяльності та можливі чинники ефективності командної роботи.

Узагальнення результатів дозволило визначити найбільш поширені командні ролі серед досліджуваних.

**Таблиця 2.10**

**Узагальнений розподіл командних ролей за методикою Р. Белбіна**

| <b>Командна роль</b> | <b>Поведінкові характеристики</b>                                                                  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Реалізатор           | практичність, організованість, орієнтація на результат;                                            |
| Дипломат             | доброзичливість, здатність підтримувати сприятливий психологічний клімат, орієнтація на співпрацю; |
| Виконавець           | відповідальність, уважність до деталей, сумлінність у виконанні завдань;                           |
| Експерт              | аналітичне мислення, критичність, схильність до глибокого аналізу інформації;                      |

|                    |                                                                                              |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Генератор ідей     | творчий підхід, креативність, здатність пропонувати нестандартні рішення;                    |
| Координатор        | уміння організовувати взаємодію, розподіляти завдання та спрямовувати роботу групи;          |
| Дослідник ресурсів | ініціативність, відкритість до нових можливостей, здатність встановлювати зовнішні контакти; |
| Творець            | наполегливість, енергійність, прагнення до активного впливу на діяльність команди;           |
| Фахівець           | професійна компетентність, зосередженість на спеціалізованих завданнях і навичках.           |

Кількісний аналіз результатів Р. Белбіна окреслити особливості розподілу командних ролей у дослідженій вибірці. Найчастіше серед респондентів зустрічалися ролі реалізатора (26%), дипломата (22%) та виконавця (18%). Дещо рідше фіксувалися ролі експерта (14%) та генератора ідей (8%). Найменш вираженими виявилися ролі координатора, творця та фахівця.

Подібний розподіл командних ролей може бути пов'язаний зі специфікою професійного середовища досліджуваних, особливостями організації діяльності у колективі та характером виконуваних завдань. Переважання ролей, орієнтованих на стабільність, відповідальність та підтримання взаємодії, потенційно може вказувати на важливість узгодженості дій і командної співпраці у процесі професійної діяльності респондентів.

Переважає ролі реалізатора може характеризувати орієнтацію частини респондентів на практичну діяльність, організованість та послідовне виконання

поставлених завдань. Для таких осіб переважно властивими є дисциплінованість, відповідальність, здатність підтримувати стабільний темп роботи та прагнення до чіткого структурування діяльності. У процесі командної взаємодії подібні учасники часто забезпечують практичну реалізацію ідей, підтримують організаційну впорядкованість групи та орієнтуються на досягнення конкретного результату.

Подібні особливості можуть позитивно впливати на ефективність командної діяльності, оскільки саме реалізатори здебільшого забезпечують перехід від обговорення ідей до їх практичного виконання. Для таких респондентів може бути характерним прагнення до стабільності, дотримання визначених правил та орієнтація на чітке виконання поставлених обов'язків. У професійному середовищі вони нерідко виступають учасниками, які підтримують дисципліну, контролюють послідовність виконання завдань та сприяють збереженню організованості у процесі спільної діяльності. Разом із тим надмірна орієнтація на правила та структуру інколи може знижувати поведінкову гнучкість або ускладнювати швидке пристосування до нестандартних ситуацій.

Достатньо поширеною у вибірці виявилася також роль дипломата. Наявність подібних характеристик може підкреслювати важливість міжособистісної взаємодії та психологічного комфорту у процесі спільної діяльності. Для осіб із вираженими рисами дипломата можуть бути характерними доброзичливість, комунікабельність, здатність підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі та орієнтація на співпрацю.

У процесі групової роботи дипломати можуть виконувати важливу стабілізуючу функцію, оскільки саме вони часто забезпечують підтримку конструктивної комунікації між учасниками команди. Подібні особи переважно орієнтовані на підтримання гармонійних взаємин, уникнення відкритих конфліктів та створення сприятливої атмосфери для співпраці. Для них може бути характерною здатність уважно ставитися до емоційного стану інших учасників групи, враховувати інтереси колективу та підтримувати

взаєморозуміння у процесі діяльності. Водночас надмірна орієнтація на збереження позитивних взаємин інколи може супроводжуватися уникнення конфронтації навіть у ситуаціях, де необхідне більш рішуче відстоювання власної позиції.

Роль виконавця пов'язується з уважністю до деталей, відповідальністю та прагненням якісно завершувати поставлені завдання. Особи з подібними характеристиками часто демонструють старанність, послідовність у роботі та готовність дотримуватися визначених вимог і правил. У командній діяльності вони можуть забезпечувати стабільність виконання завдань та підтримувати ефективність робочого процесу. Подібні характеристики можуть бути особливо важливими у командах, діяльність яких пов'язана з необхідністю дотримання визначених термінів, точності виконання професійних обов'язків та підтримання стабільної організації робочого процесу.

Для респондентів із переважання ролі виконавця може бути характерною висока орієнтація на результат, сумлінність у виконанні доручень та уважне ставлення до якості роботи. Подібні учасники зазвичай намагаються доводити розпочату діяльність до завершення, дотримуватися встановлених термінів та відповідально ставитись до власних функціональних обов'язків. У структурі командної взаємодії такі особи можуть виконувати роль стабільних і надійних виконавців, які забезпечують практичне виконання завдань та підтримують загальну результативність роботи групи. Разом із тим надмірна зосередженість на деталях інколи може супроводжуватися підвищеним хвилюванням щодо можливих помилок або складністю швидкого переключення між різними видами діяльності.

Наявність ролі експерта у частини респондентів може характеризувати схильність до аналітичного мислення, критичного оцінювання інформації та прагнення до глибшого аналізу ситуацій. Подібні учасники частіше орієнтовані на точність, аргументованість рішень та професійну компетентність у процесі виконання діяльності.

Особи з рисами експерта можуть приділяти значну увагу змістовному аналізу інформації, перевірці фактів та пошуку найбільш обґрунтованих способів вирішення завдань. Для них переважно характерними є самостійність мислення, здатність до глибокого опрацювання інформації та прагнення до професійного використання. У процесі командної роботи такі учасники можуть виступати джерелом спеціалізованих знань та сприяти прийняттю більш виважених рішень. Водночас надмірна критичність або зосередженість на деяких інколи можуть ускладнювати швидке прийняття рішень у ситуаціях, що потребують оперативного реагування.

Хоча роль генератора ідей зустрічається рідше, її значення для ефективності командної роботи залишається важливими. Особи з подібними характеристиками можуть проявляти творчий підхід, схильність до пошуку нестандартних рішень та здатність пропонувати нові способи вирішення завдань. У командній діяльності подібні учасники можуть виступати джерелом нових підходів та нестандартних рішень, що особливо важливо в умовах необхідності адаптації до змін або вирішення складних професійних завдань.

Генератори ідей можуть характеризуватися високим рівнем креативності, розвиненою уявою та здатністю виходити за межі стандартних способів мислення. Для них часто властиве прагнення до пошуку нових можливостей, створення оригінальних підходів та продукування великої кількості ідей у процесі обговорення. У командній взаємодії подібні учасники можуть стимулювати розвиток творчого потенціалу групи та сприяти виникненню нових способів організації діяльності. Разом із тим надмірна зосередженість на генеруванні нових ідей інколи може супроводжуватися недостатньою увагою до практичної реалізації запропонованих рішень.

Менш виражене поширення ролей координатора, творця та фахівця може бути пов'язане зі специфікою досліджуваної вибірки та особливостями професійного середовища респондентів. Особи з подібними характеристиками можуть ефективно поєднувати інтереси окремих учасників та підтримувати цілісність групової взаємодії.

Роль координатора переважно пов'язується зі здатністю організовувати діяльність групи, розподіляти функції між учасниками та спрямовувати роботу команди на досягнення спільної мети. Особи з подібними характеристиками можуть ефективно поєднувати інтереси окремих учасників та підтримувати цілісність групової взаємодії.

Роль творця частіше асоціюється з високою активністю, наполегливістю та прагненням стимулювати робочий процес, особливо у ситуаціях, що потребують швидких дій або подолання труднощів. Подібні учасники можуть виступати джерелом енергії для команди та підтримувати високий рівень активності групи.

Фахівець, у свою чергу, зазвичай орієнтований на поглиблене володіння професійними знаннями та компетентністю у конкретній сфері діяльності. Такі респонденти можуть забезпечити високий рівень професійної обізнаності та виконувати важливу консультативну функцію у процесі командної роботи.

Таким чином навіть менш представлені ролі залишаються важливими для забезпечення повноцінної командної взаємодії, оскільки ефективність групової діяльності значною мірою залежить від поєднання різних поведінкових стилів, функціональних ролей та здатності учасників взаємодоповнювати один одного у процесі спільної діяльності.

Для більш наочності результати доцільно представити графічно.

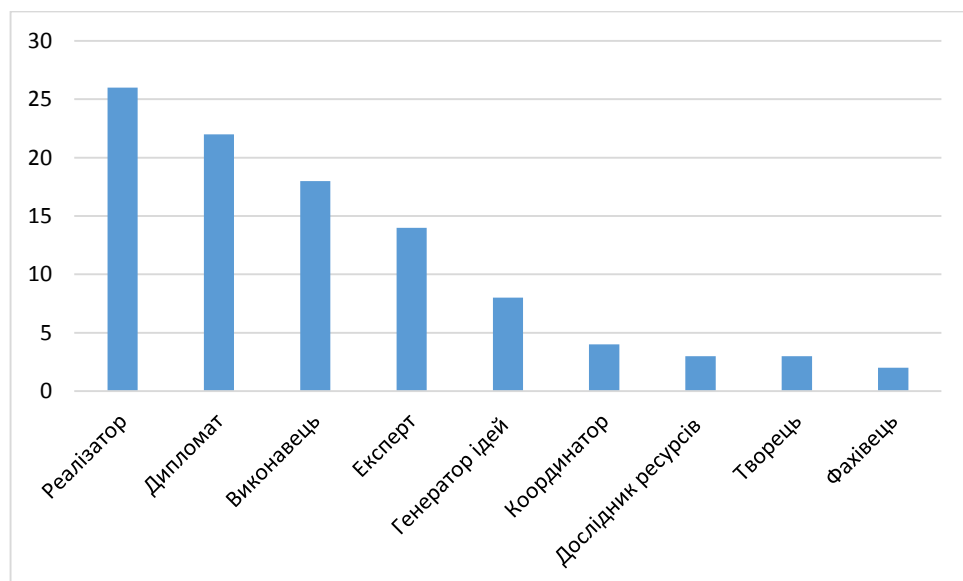


Рис. 2.3. Структура командних ролей (Р. Белбін)

Відповідно до рисунка 2.3, у структурі командних ролей переважають ролі, пов'язані з організаційністю діяльності, підтримкою міжособистісної взаємодії та виконанням завдань. Менш поширеними виявилися ролі, орієнтовані на координацію групових процесів, активне лідерство та творче генерування нових ідей.

Подібний розподіл ролей може характеризувати схильність досліджуваної вибірки до стабільної, структурованої та орієнтованої на співпрацю командної взаємодії. Переважання реалізаторів, дипломатів та виконавців може вказувати на важливість відповідальності, організованості та підтримання конструктивних міжособистісних взаємин у процесі спільної діяльності.

Водночас наявність у вибірці представників інших командних ролей створює можливості для більш гнучкої організації роботи, взаємодоповнення функцій та підвищення ефективності групової взаємодії. Поєднання різних поведінкових стилів у межах однієї команди може сприяти як підтриманню стабільності робочого процесу, так і розвитку здатності до адаптації у змінних умовах професійної діяльності.

Отримані результати дозволяють сформулювати більш цілісне уявлення про індивідуально-психологічні особливості респондентів та специфіку їхньої поведінки у процесі командної взаємодії. Виявлені характеристики можуть впливати на стиль міжособистісної комунікації, особливості розподілу функцій у команді та ефективність спільної діяльності загалом.

Варто також зазначити, що поєднання різних командних ролей у межах однієї групи може створювати більш сприятливі умови для ефективної організації спільної діяльності. Наявність учасників із різними поведінковими характеристиками спряє не лише розподілу функцій, а й взаємному доповненню сильних сторін членів команди. Зокрема, одні учасники можуть бути більш орієнтованими на підтримання дисципліни та структури діяльності, інші - на розвиток комунікації, генерування нових ідей або аналітичне оцінювання ситуації.

У процесі командної взаємодії важливе значення має не лише домінування окремої ролі, а й здатність особистості адаптувати власний стиль поведінки відповідно до потреб групи та умов діяльності. Саме тому ефективність команди значною мірою залежить від гнучкості поведінки її учасників, рівня взаєморозуміння між ними та здатності конструктивно поєднувати різні способи виконання спільних завдань.

Отримані результати дають можливість припустити, що у досліджуваній вибірці можуть переважати поведінкові тенденції, орієнтовані на стабільність взаємодії, відповідальне ставлення до виконання діяльності та підтримання позитивного психологічного клімату у команді. Подібні характеристики потенційно можуть сприяти більш узгодженій організації групової роботи, конструктивній взаємодії між учасниками команди та зниженню ймовірності виникнення деструктивних конфліктів.

Варто зазначити, що ефективність командної діяльності значною мірою залежить не лише від професійної компетентності окремих учасників, а й від особливостей їхньої психологічної взаємодії. Поєднання різних поведінкових стилів, рівня емоційної стабільності та функціональних ролей може впливати на характер прийняття рішень, згуртованість команди та здатність учасників адаптуватися до змінних умов спільної діяльності. Саме тому врахування індивідуально-психологічних характеристик особистості є важливим аспектом у дослідженні ефективності командної роботи.

Таким чином, результати проведеного аналізу дозволяють окреслити загальні індивідуально-психологічні особливості респондентів та специфіку їхньої поведінки у процесі командної взаємодії. Виявлені тенденції створюють підґрунтя для подальшого порівняльного та статистичного аналізу взаємозв'язків між показниками особистісних характеристик за методикою Г. Айзенка, командними ролями Р. Белбіна та результатами авторської анкети, спрямованої на оцінку особливостей командної діяльності.

### **2.3 Опис та характеристика кореляційних зв'язків темпераменту, рольової структури групи та ефективності спільної діяльності.**

З метою більш глибокого вивчення особливостей командної взаємодії було здійснено порівняльний аналіз результатів, отриманих за методикою Г. Айзенка, методикою Р. Белбіна та авторською анкетною, спрямованих на оцінювання ефективності командної діяльності. Подібний підхід дозволив зіставити індивідуально-психологічні характеристики респондентів із особливостями їхньої поведінки у команді, характером міжособистісної взаємодії та суб'єктивним сприйняттям результативності спільної діяльності.

Для виявлення взаємозв'язків між досліджуваними показниками використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, що зумовлено порядковим характером вимірюваних змінних (рівні екстраверсії, інтроверсії та нейротизму за методикою Г. Айзенка та вираженість командних ролей за методикою Р. Белбіна), а також доцільністю його застосування для аналізу монотонних зв'язків між психологічними показниками без вимоги нормального розподілу даних.

Аналіз результатів анкетування дозволив припустити, що більшість досліджуваних загалом позитивно ставляться до командної форми роботи. Зокрема, 78% респондентів зазначили, що відчують себе комфортно під час роботи у команді, тоді як лише 22% опитаних відзначили наявність певних труднощів у процесі взаємодії з іншими учасниками групи. Подібні результати потенційно можуть свідчити про достатньо високий рівень адаптації досліджуваних до умов спільної діяльності та готовність до міжособистісної взаємодії.

Порівняння результатів анкетування з даними методиками Г. Айзенка дає можливість припустити, що позитивне ставлення до командної роботи частково може бути пов'язане з переважанням у вибірці респондентів зі схильністю до флегматичних та меланхолійних проявів темпераменту. Особи з подібними характеристиками потенційно можуть бути більш орієнтованими на стабільність взаємодії, дотримання визначених правил, відповідальне виконання завдань та підтримання психологічного комфорту у процесі спільної діяльності.

Водночас респонденти із рисами, наближеними до сангвінічного типу темпераменту, можуть демонструвати вищий рівень соціальної активності, відкритості до спілкування та здатності швидко адаптуватися до нових умов взаємодії. Подібні характеристики частково узгоджуються з результатами анкетування, відповідно до яких значна частина досліджуваних позитивно оцінювала рівень комунікації, взаєморозуміння та загального психологічного клімату у команді.

Разом із тим результати методики Г. Айзенка дають можливість припустити, що темпераментні особливості можуть впливати не лише на стиль поведінки особистості, а й на специфіку її включення у командну діяльність. Зокрема, більш емоційно врівноважені респонденти потенційно можуть легше підтримувати стабільну взаємодію, конструктивно реагувати на труднощі та ефективніше адаптуватися до вимог спільної діяльності. Водночас респонденти з більш вираженням емоційною чутливістю можуть приділятися більш уваги міжособистісними стосунками, психологічному клімату та емоційній атмосфері у колективі.

У процесі аналізу особливостей поведінки респондентів у команді було встановлено, що 40% досліджуваних схильні проявляти ініціативу у процесі спільної діяльності, 35% переважно орієнтовані на виконання поставлених завдань, тоді як 25% респондентів частіше займають позицію спостерігача та підключаються до роботи за необхідності. Подібний розподіл може свідчити про наявність у вибірці різних поведінкових стилів, що потенційно створює умови для взаємодоповнення учасників команди у процесі виконання спільної діяльності.

Подібне поєднання різних поведінкових стилів потенційно може мати важливе значення для забезпечення ефективності командної діяльності, оскільки у процесі групової взаємодії учасники виконують різні функції та доповнюють один одного залежно від індивідуально-психологічних особливостей. Наявність як більш ініціативних, так і більш виконавчих або спостережливих учасників

може сприяти гнучкішій організації спільної роботи та більш ефективному розподілу функцій у команді.

Результати авторської анкети щодо розподілу ролей у команді частково узгоджуються з результатами методики Белбіна. Зокрема, 20% респондентів у межах анкетування визначили себе як лідери, 25%-як виконавці, 25%-як комунікатори, 15%-як генератори ідей та ще 15%- як аналітики. Подібний розподіл ролей дає можливість припустити, що у досліджуваній вибірці представлені різні поведінкові моделі, необхідні для забезпечення повноцінної командної взаємодії.

Порівняння результатів методики Р. Белбіна з даними авторської анкети дозволяє припустити наявність певної узгодженості між самооцінкою респондентами власної ролі у команді та визначеними командними ролями. Зокрема, учасники, які характеризували себе як виконавці, у результатах методики Белбіна частіше демонстрували риси, наближені до ролі реалізатора або виконавця. Респонденти, схильні визначати себе як комунікаторів, потенційно могли проявляти характеристики дипломата, тоді як особи, орієнтовані на генерування нових ідей, частково співвідносилися з роллю генератора ідей.

Подібна узгодженість результатів самооцінки респондентів та результатів методики Р. Белбіна потенційно можуть свідчити про достатній рівень усвідомлення досліджуваними власних функцій у командній взаємодії. Це, у свою чергу, може позитивно впливати на ефективність спільної діяльності, оскільки розуміння власної ролі сприяє більш чіткому розподілу обов'язків та координації дій між учасниками команди.

Учасники, які в межах анкетування визначили себе як аналітиків, потенційно могли демонструвати характеристики, наближені до ролі експерта. Подібні респонденти можуть бути більш схильними до критичного оцінювання ситуацій, аналізу інформації та прийняття виважених рішень у командній взаємодії. Водночас респонденти, які виконували роль лідера, частково співвідносились з характеристиками координатора, оскільки могли проявляти

схильність до організації діяльності групи, розподілу функцій та підтримання цілісності командної роботи.

Порівняльний аналіз результатів методики Г. Айзенка та методики Р. Белбіна також дозволяє припустити існування певного зв'язку між темпераментними характеристиками особистості та схильність до виконання окремих командних ролей. Зокрема, респонденти зі схильністю до більш стриманих та врівноважених поведінкових реакцій потенційно могли частіше проявляти характеристики реалізатора, виконавця або експерта, оскільки для подібних ролей важливими є послідовність, відповідальність, самоконтроль та орієнтація на якісне виконання завдань.

Водночас респонденти з більш сангвінічними рисами потенційно могли частіше демонструвати характеристики дипломата, координатора або дослідника ресурсів, для яких важливими можуть бути комунікабельність, відкритість до взаємодії, соціальна активність та здатність швидко встановлювати контакти з іншими учасниками групи. Подібні тенденції дозволяють припустити, що темпераментні особливості особистості можуть частково впливати на специфіку її поведінки у процесі командної взаємодії.

Результати анкетування також дозволили проаналізувати суб'єктивне сприйняття ефективності командної діяльності. Значна частина респондентів позитивно оцінювала здатність команди своєчасно виконувати поставлені завдання, відповідальність учасників за власну частину роботи та ефективність досягнення спільних цілей. Подібні результати потенційно можуть свідчити про достатньо високий рівень організованості взаємодії у досліджуваних командах.

Позитивні оцінки ефективності командної діяльності частково узгоджуються з переважанням у вибірці ролей реалізатора, дипломата та виконавця, які зазвичай асоціюються з організованістю, відповідальністю, підтриманням взаємодії та орієнтацію на результат. Особи з подібними характеристиками потенційно можуть сприяти стабільному виконанню завдань, підтриманню дисципліни та формування конструктивної атмосфери у команді.

Водночас поєднання організованості, відповідальності та орієнтації на міжособистісну взаємодію потенційно може створювати умови для підтримання стабільності командної роботи, зниження рівня конфліктності та підвищення узгодженості дій між учасниками спільної діяльності.

У процесі аналізу результатів авторської анкети було встановлено, що більшість респондентів позитивно оцінюють рівень взаємодопомоги у команді. Значна частина досліджуваних зазначила, що у разі виникнення труднощів учасники команди здатні підтримувати один одного та спільно вирішувати проблемні ситуації. Подібні показники можуть бути пов'язані з переважанням у вибірці поведінкових тенденцій, орієнтовані на співпрацю, підтримання психологічного клімату та конструктивну міжособистісну взаємодію.

Водночас результати дослідження дозволяють припустити, ефективність командної діяльності може залежати не лише від організаційних аспектів роботи, а й від індивідуально-психологічних характеристик учасників. Зокрема, емоційна врівноваженість, здатність до самоконтролю, комунікабельність, відповідальність та готовність до співпраці потенційно можуть позитивно впливати на якість спільної діяльності та рівень згуртованості команди.

У межах анкетування значна частина респондентів також позитивно оцінювала рівень комунікації у команді. Досліджувані відзначали важливість відкритого обговорення робочих питань, взаєморозуміння між учасниками групи та здатності досягти спільних рішень у процесі взаємодії. Подібні результати можуть частково узгоджуватися з наявністю у вибірці значної кількості респондентів із рисами дипломата та комунікатора, для яких характерними можуть бути орієнтація на підтримання міжособистісних контактів та сприятливого психологічного клімату.

Аналіз результатів показав, що значна частина респондентів позитивно оцінює здатність команди адаптуватися до змін та використовувати нові способи виконання завдань. Подібна тенденція потенційно може бути пов'язана з наявністю у вибірці респондентів із рисами генератора ідей та дослідника

ресурсів, які зазвичай орієнтовані на пошук нових підходів, гнучкість мислення та відкритість до нових способів організації діяльності.

Окремої уваги заслуговує той факт, що результат авторської анкети загалом демонструє переважання позитивних оцінок щодо психологічного клімату, рівня підтримки та ефективності взаємодії у команді. Подібні показники частково можуть узгоджуватися із результатами методики Г. Айзенка, відповідно до яких у вибірці переважали респонденти зі схильністю до більш врівноважених та стриманих поведінкових реакцій. Саме емоційна стабільність, контроль поведінки та здатність до саморегуляції потенційно можуть сприяти підтриманню конструктивної атмосфери у процесі діяльності.

Окрему увагу у процесі аналізу було приділено відкритим відповідям респондентів щодо фактів, які сприяють або перешкоджають ефективній командній взаємодії. У більшості відповідей досліджувані підкреслювали важливість взаєморозуміння, підтримки, відповідальності, чіткого розподілу обов'язків та конструктивної комунікації між учасниками команди. Подібні характеристики потенційно можуть виступати важливими умовами формування позитивного психологічного клімату та ефективної організації спільної діяльності.

Водночас серед факторів, які можуть ускладнювати командну взаємодію, респонденти найчастіше називали недостатню організованість, нерівномірний розподіл навантаження, конфлікти, байдужість окремих учасників, недостатній рівень комунікації та відсутність взаєморозуміння між членами команди. Подібні труднощі потенційно можуть негативно впливати на рівень згуртованості групи, ефективність виконання завдань та психологічний комфорт учасників спільної діяльності.

Отримані результати порівняльного аналізу також дають можливість припустити, що досліджувані команди загалом характеризуються достатньо сприятливим рівнем взаємодії та організації спільної діяльності. Значна частина респондентів позитивно оцінюють рівень взаємопідтримки, відповідальності учасників, здатність до спільного досягнення цілей та психологічний клімат у

команді. Подібні тенденції потенційно можуть свідчити про наявність у досліджуваній вибірці умов, які сприяють ефективній командній взаємодії.

Разом із тим результати анкетування дозволяють припустити, що ефективність командної діяльності може залежати не лише від професійних умов учасників, а й від особливостей міжособистісної комунікації, емоційної врівноваженості, готовності до співпраці та здатності учасників адаптуватися до спільної діяльності. Позитивні оцінки психологічного клімату, взаємодопомоги та командної підтримки частково узгоджуються з результатами методик Г. Айзенка та Р. Белбіна, відповідно до яких у вибірці переважали респонденти зі схильністю до виваженого стилю поведінки, відповідальності, організованості та підтримання конструктивної взаємодії у групі.

Узагальнення результатів усіх використаних методик дає можливість припустити, що між індивідуально-психологічними особливостями особистості, характером виконання командних ролей та суб'єктивним сприйняттям ефективності спільної діяльності може існувати певний взаємозв'язок. Отримані результати дозволяють припустити, що більш емоційно врівноважені, відповідальні та орієнтовані на співпрацю респонденти потенційно можуть демонструвати вищий рівень задоволеності командною взаємодією та позитивніше оцінювати ефективність діяльності групи.

Порівняльний аналіз результатів дослідження також дозволяє припустити, що ефективність командної діяльності значною мірою може визначатися не окремими індивідуальними характеристиками, а саме особливостями їх поєднання у межах групи. Поєднання різних темпераментних проявів, поведінкових стилів та командних ролей потенційно створює умови для взаємодоповнення учасників команди, більш ефективного розподілу функцій та підтримання стабільності міжособистісної взаємодії.

Для поглиблення аналізу емпіричних даних було здійснено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Вибір саме цього статистичного методу зумовлений необхідністю визначення сили та напрямку взаємозв'язків між темпераментними характеристиками особистості за

методикою Г. Айзенка та особливостями виконання командних ролей за методикою Р. Белбіна.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена належить до непараметричних методів статистичного аналізу та дозволяє визначити наявність позитивних або негативних взаємозв'язків між досліджуваними показниками. Отримані результати кореляційного аналізу дають можливість більш глибоко проаналізувати, яким чином особливості темпераменту можуть бути пов'язані зі схильністю особистості до виконання певних функцій у структурі командної взаємодії.

Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.11.

**Таблиця 2.11**

**Кореляційні зв'язки між темпераментними характеристиками особистості за методикою Г. Айзенка та командними ролями за методикою Р. Белбіна**

| Показники                         | r Спірмена | p-рівень | Характер зв'язку                           |
|-----------------------------------|------------|----------|--------------------------------------------|
| Екстравертованість-Дипломат       | 0,362*     | 0,044    | Помірний позитивний, статистично значущий  |
| Екстравертованість-Координатор    | 0,341      | 0,057    | Слабкий позитивний, статистично незначущий |
| Екстравертованість-Генератор ідей | 0,286      | 0,112    | Слабкий позитивний, статистично незначущий |
| Інтровертованість-Реалізатор      | 0,389*     | 0,039    | Помірно позитивний, статистично значущий   |
| Інтровертованість-Виконавець      | 0,352      | 0,061    | Слабкий позитивний, статистично незначущий |
| Інтровертованість-Експерт         | 0,374*     | 0,046    | Помірний позитивний, статистично значущий  |
| Нейротизм- Дипломат               | -0,318     | 0,073    | Помірно негативний, статистично незначущий |

|                               |         |       |                                               |
|-------------------------------|---------|-------|-----------------------------------------------|
| Нейротизм- Реалізатор         | -0,356* | 0,049 | Помірно негативний,<br>статистично значущий   |
| Нейротизм- Виконавець         | -0,327  | 0,068 | Слабкий негативний,<br>статистично незначущий |
| Нейротизм – Генератор<br>ідей | 0,274   | 0,128 | Слабкий позитивний,<br>статистично незначущий |

**Примітка.**  $p$  – рівень статистичної значущості кореляційного зв'язку;

\*- статистично значущий зв'язок при  $p < 0,05$ .

Аналіз результатів корекційного дослідження дає можливість припустити наявність певних взаємозв'язків між темпераментними характеристиками особистості та особливостями виконання командних ролей. Найбільш виражені взаємозв'язки простежуються між показниками екстравертованості та ролями, пов'язаними з активністю міжособистісною взаємодією, а також між інтровертованістю та ролями, які передбачають більш зосереджений, послідовний і аналітичний підхід до виконання професійних завдань.

Зокрема, виявлений помірний позитивний статистично значущий зв'язок між екстравертованістю та роллю дипломата ( $r = 0,362$ ;  $p = 0,044$ ) може свідчити про те, що особи з більш вираженими екстравертованими рисами потенційно частіше орієнтуються на підтримання конструктивної міжособистісної взаємодії, налагодження комунікації та створення позитивного психологічного клімату в колективі. Подібна тенденція узгоджується з характеристиками екстравертованих особистостей, для яких притаманними є комунікабельність, відкритість до взаємодії та соціальна активність.

Також спостерігається слабкий позитивний зв'язок між екстравертованістю та роллю координатора ( $r = 0,341$ ;  $p = 0,057$ ), який не досягає рівня статистичної значущості. Проте напрям отриманого взаємозв'язку дозволяє припустити, що схильність до відкритого спілкування, ініціативності та залучення інших учасників до спільної діяльності потенційно може бути

пов'язана зі здатністю особистості організовувати командну роботу та координувати дії інших.

Між екстравертованістю та роллю генератора ідей виявлено слабкий позитивний зв'язок ( $r = 0,286$ ;  $p = 0,112$ ), який також є статистично незначущим. Незважаючи на відсутність статистичної значущості, отриманий результат може вказувати на певну тенденцію до того, що більшість відкриті до соціальної взаємодії особистості можуть частіше проявляти творчість, ініціативність та готовність пропонувати нові підходи до вирішення спільних завдань.

Окремої уваги заслуговують взаємозв'язки між інтровертованістю та командними ролями. Виявлений помірний позитивний статистично значущий зв'язок між інтровертованістю та роллю реалізатора ( $r = 0,389$ ;  $p = 0,039$ ) може свідчити про те, що більш стримані та зосереджені особистості можуть демонструвати схильність до відповідального виконання поставлених завдань, дотримання визначених правил та підтримання організованості командної діяльності.

Позитивний взаємозв'язок між інтровертованістю та роллю виконавця ( $r = 0,352$ ;  $p = 0,061$ ) має слабкий характер та не досягає рівня статистичної значущості. Водночас напрям отриманого зв'язку дозволяє припустити, інтровертовані характеристики, зокрема виваженість, послідовність та орієнтація на виконання конкретних обов'язків, потенційно можуть сприяти ефективному виконанню визначених функцій у межах командної діяльності.

Помірний позитивний статистично значущий зв'язок простежуються також між інтровертованістю та роллю експерта ( $r = 0,374$ ;  $p = 0,046$ ). Отримані дані можуть свідчити про те, що особи зі схильністю до більш глибокого аналізу інформації, самостійності та координації на вузькій сфері діяльності потенційно частіше проявляють характеристики, власні ролі експерта.

Аналіз взаємозв'язків нейротизму з командними ролями показав переважно негативний напрям кореляції, що може бути пов'язано з особливостями емоційної стабільності особистості. Зокрема між нейротизмом та роллю дипломата виявлено слабкий негативний зв'язок ( $r = -0,318$ ;  $p = 0,073$ ),

який не є статистично значущий. Проте отриманий результат дозволяє припустити, що підвищена емоційна чутливість і схильність до переживань потенційно можуть ускладнити підтримання стабільної міжособистісної взаємодії та гармонійного психологічного клімату в команді.

Помірний негативний статистично значущий зв'язок виявлено між нейротизмом та роллю реалізатора ( $r = -0,356$ ;  $p = 0,049$ ). Це може свідчити про те, що більш виражена емоційна нестійкість потенційно може бути пов'язана зі зниженням схильності до прояву організованості, самоконтролю та послідовності, які є важливими характеристиками ролі реалізатора.

Між нейротизмом та роллю виконавця простежується слабкий негативний зв'язок ( $r = -0,327$ ;  $p = 0,068$ ), який не досягає рівня статистичної значущості. Водночас отримані тенденції може вказувати на те, що емоційна напруженість та схильність до тривожних переживань можуть певною мірою впливати на здатність особистості підтримувати стабільність у виконанні поставлених завдань.

Слабкий позитивний зв'язок між нейротизмом та роллю генератора ідей ( $r = 0,274$ ;  $p = 0,128$ ) є статистично незначущим. Отриманий результат може свідчити лише про наявність певної тенденції, відповідно до якої більш емоційно чутливі особистості можуть проявляти більшу схильність до нестандартного мислення та пошуку нових ідей, однак даний взаємозв'язок потребує обережної інтерпретації.

Отже, результати проведеного кореляційного аналізу дозволяють припустити наявність певних взаємозв'язків між темпераментними характеристиками особистості та особливостями виконання командних ролей. Найбільш виражені статистично значущі взаємозв'язки простежуються між екстравертованістю та роллю дипломата, інтровертованістю та ролями реалізатора й експерта, а також між нейротизмом та роллю реалізатора. Подібні результати можуть бути пов'язані з особливостями прояву темпераментних характеристик у процесі командної взаємодії та виконання різних функцій у команді.

Водночас статистично значущі взаємозв'язки доцільно розглядати лише як певні тенденції у межах проведеного дослідження, оскільки вони потребують подальшого вивчення на більшій вибірці. Отримані кореляційні показники не дозволяють встановлювати причинно-наслідкові залежності, проте можуть сприяти більш глибокому розумінню можливих взаємозв'язків між індивідуально-психологічними особливостями працівниками та специфікою їхньої участі у командній діяльності.

Таким чином, результати кореляційного аналізу можуть слугувати підґрунтям для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення командної взаємодії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей її учасників.

#### **2.4 Психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності командної взаємодії.**

На основі результатів проведеного емпіричного дослідження було розроблено психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності командної взаємодії. Запропоновані рекомендації можуть бути використані керівниками організацій, фахівцями з управління персоналом та організаційними психологами з метою оптимізації командної роботи, покращення міжособистісної комунікації, формування сприятливого соціально-психологічного клімату та ефективного використання індивідуально-психологічного потенціалу працівників.

Результати проведеного дослідження дозволяють припустити, що ефективність командної взаємодії може бути пов'язана не лише з професійними знаннями та компетентністю працівників, але й з особливостями їхніх темпераментних характеристик, стилем взаємодії з іншими учасниками команди та схильністю до виконання певних командних ролей. У зв'язку з цим важливим є застосування комплексного підходу до організації командної діяльності, який передбачає врахування індивідуально-психологічних особливостей працівників, раціональний розподіл ролей та створення умов для ефективної співпраці.

Першочерговим напрямом психологічної роботи є врахування індивідуально-психологічних характеристик працівників під час формування команди та розподілу професійних завдань. Результати дослідження показали, що особливості темпераменту можуть бути пов'язані зі специфікою виконання окремих командних ролей. У зв'язку з цим доцільним є використання таких методів, як спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування та психодіагностичні методики, які дозволяють краще зрозуміти спільні сторони кожного працівника, особливості його взаємодії з іншими учасниками команди та можливі труднощі у процесі спільної діяльності.

Особливу увагу рекомендується приділити раціональному розподілу командних ролей. Під час організації командної роботи важливо враховувати не лише професійні навички працівників, а й їхні індивідуально-психологічні особливості та схильність до певних ролей. Наприклад, працівники, які проявляють високий рівень соціальної активності та відкритості до взаємодії, можуть ефективно реалізовувати себе у ролях, пов'язаних із підтриманням комунікації та координацією діяльності команди. Водночас більш стримані, послідовні та схильні до глибокого аналізу особистості можуть бути ефективними у ролях, що потребують відповідальності, уважності до деталей та зосередженості на виконанні професійних завдань. Такий підхід сприятиме більш збалансованому розподілу функцій у команді та ефективному використанню потенціалу кожного її учасника.

Важливим напрямом підвищення ефективності командної взаємодії є розвиток комунікативних навичок працівників. Результати проведеного дослідження дозволяють припустити, що комунікативна активність та готовність до співпраці можуть відігравати важливу роль у підтриманні конструктивної взаємодії між учасниками команди. У зв'язку з цим доцільними є проведення тренінгових занять, спрямованих на розвиток навичок ефективного спілкування, активного слухання, конструктивного надання та прийняття зворотного зв'язку, а також конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Рекомендується впровадження тренінгової програми «Ефективна командна взаємодія». Основною метою програми є розвиток навичок співпраці, підвищення рівня взаєморозуміння між учасниками команди та вдосконалення способів спільного вирішення професійних завдань. До структури тренінгу можуть входити такі тематичні блоки: особливості командної комунікації; усвідомлення власних індивідуально-психологічних особливостей та командної ролі; розвиток навичок активного слухання; формування навичок конструктивного зворотного зв'язку; профілактика та конструктивне вирішення конфліктів; розвиток навичок спільного прийняття рішень.

Під час проведення тренінгу доцільно використовувати інтерактивні методи роботи, зокрема рольові ігри, групові дискусії, аналіз професійних ситуацій, мозкові штурми та вправи на розвиток співпраці. Використання таких методів дозволяє учасникам не лише отримати теоретичні знання, але й відпрацьовувати нові моделі поведінки в умовах, наближених до реальних ситуацій командної взаємодії.

Окремим напрямом психологічної роботи є підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в команді. З цією метою керівникам рекомендується створити умови для відкритого обговорення робочих питань, заохочувати взаємопідтримку, поважати різні точки зору учасників та підтримувати атмосферу довіри і психологічної безпеки. Для зміцнення згуртованості колективу доцільним є проведення заходів командоутворення (team building), спрямованих на розвиток довіри, взаєморозуміння та навичок співробітництва.

Особливу увагу також доцільно приділяти розвитку емоційної саморегуляції працівників та профілактиці професійного напруження. Враховуючи, що підвищена емоційна чутливість може ускладнювати процес взаємодії та виконання окремих командних функцій, доцільним є використання психологічного консультування, навчання технікам саморегуляції, управління емоційними станами та розвитку стесостійкості. Такі заходи

можуть сприяти збереженню психологічного благополуччя працівників та підтриманню стабільної командної взаємодії.

З метою оцінювання ефективності впроваджених заходів рекомендується здійснити систематичний моніторинг особливостей командної взаємодії. Для цього можуть використовувати анкетування, індивідуальні бесіди, спостереження за процесом спільної діяльності та аналіз рівня задоволеності працівників командною роботою. Отримані результати можуть стати підґрунтям для своєчасного виявлення труднощів взаємодії та внесення необхідних корективів у процес організації командної діяльності.

Таким чином, підвищення ефективності командної взаємодії потребує комплексного підходу, який передбачає врахування індивідуально-психологічних особливостей працівників, оптимізацію розподілу командних ролей, розвиток комунікативних навичок, підтримання позитивного соціально-психологічного клімату та розвиток емоційної стійкості учасників команди. Реалізація запропонованих рекомендацій може сприяти більш ефективній організації спільної діяльності, покращенню взаєморозуміння між працівниками та підвищенню результативності роботи команди.

## ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ

У другому розділі здійснено комплексне емпіричне дослідження взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями особистості працівників та ефективністю командної діяльності. Реалізація дослідження базувалася на поєднанні стандартизованих психодіагностичних методик (Г. Айзенка та Р. Белбіна) і авторської анкети, що дозволило забезпечити багатовимірний аналіз, як особистісних характеристик респондентів, так і особливостей їхньої поведінки в умовах групової взаємодії та суб'єктивного оцінювання ефективності командної роботи.

Результати якісної та кількісної обробки авторської анкети дозволили припустити, що досліджувані працівники переважно позитивно оцінюють особливості командної взаємодії у своїй організації. Більшість респондентів відзначили комфортність роботи в команді, наявність взаємодопомоги, відповідальне ставлення до виконання спільних завдань, достатній рівень комунікації та загалом сприятливий психологічний клімат. Водночас окремі відповіді дозволяють припустити наявність певних труднощів, пов'язаних із розподілом обов'язків, організацією взаємодії та узгодженням спільних дій. Отримані результати стали підґрунтям для подальшого аналізу індивідуально-психологічних характеристик респондентів та особливостей виконання ними командних ролей.

Отримані результати за методикою Г. Айзенка дозволяють припустити, що для досліджуваної вибірки характерна перевага середніх показників за шкалою екстраверсії-інтроверсії з тенденцією до інтровертованості, що може відображати певну стриманість у соціальній взаємодії, схильність до внутрішнього аналізу та обережність у міжособистісному контакті. Показники нейротизму перебувають на середньому рівні з тенденцією до підвищеної емоційної чутливості, що може проявлятися у підвищеній реактивності на соціально значущі стимули, зокрема у ситуаціях оцінювання, відповідальності або групового тиску.

Аналіз структури темпераменту дозволяє припустити переважання флегматичного та меланхолійного типу темпераментів, що може вказувати на домінування таких характеристик, як емоційна стриманість, рефлексивність, схильність до виваженого прийняття рішень, підвищена чутливість до міжособистісних відносин та орієнтація на стабільність поведінкових стратегій. Подібне поєднання темпераментних особливостей може бути пов'язане з помірною соціальною активністю та більш зваженим підходом до міжособистісної взаємодії.

Результати діагностики за методикою Р. Белбіна дозволяють припустити домінування ролей, пов'язаних із організаційно-виконавчою та соціально-підтримувальною функцією у групі. Зокрема, найчастіше у вибірці представлені ролі реалізатора, дипломата та виконавця, що може бути пов'язано з орієнтацією респондентів на структурованість діяльності, відповідальне виконання завдань, підтримання стабільності командних процесів та забезпечення сприятливого психологічного клімату. Менша вираженість ролей координатора, генератора ідей, дослідника ресурсів та фахівця може бути пов'язаною з нижчою представленістю функцій, пов'язаних із ініціюванням нових ідей, зовнішньою комунікацією та стратегічною координацією діяльності.

Проведений кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена дозволив припустити наявність певних взаємозв'язків між темпераментними характеристиками особистості та особливостями виконання командних ролей. Найбільш виражені статистично значущі зв'язки простежуються між екстравертованістю та роллю дипломата, інтровертованістю та ролями реалізатора й експерта, а також між нейротизмом та роллю реалізатора. Статистично незначущі зв'язки доцільно розглядати лише як певні тенденції в межах досліджуваної вибірки, які потребують подальшого вивчення.

Узагальнення отриманих емпіричних даних дозволяє припустити, що особливості командної взаємодії можуть бути пов'язані не з окремою індивідуально-психологічною характеристикою, а з поєднанням темпераментних особливостей, поведінкових проявів і командних ролей

учасників. Це підкреслює значення збалансованого розподілу ролей, відповідальності, комунікативної узгодженості та підтримання сприятливого психологічного клімату в команді.

Водночас отримані результати не дають підстав для встановлення причинно-наслідкових залежностей, а лише дозволяють окреслити можливі напрями взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями працівників та специфікою їхньої участі у командній діяльності.

На основі результатів емпіричного дослідження були сформовані практичні рекомендації, спрямовані на покращення інтеграції працівників у корпоративну культуру організації та підвищення ефективності командної взаємодії. Зокрема, вони передбачають удосконалення адаптації нових працівників, розвиток наставництва, формування відкритої комунікації, проведення тренінгів командної взаємодії, підтримання психологічного клімату, врахування індивідуально-психологічних особливостей учасників команди та здійснення періодичного моніторингу адаптації й задоволеності працівників.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було здійснено теоретико-емпіричний аналіз проблеми індивідуально-психологічних особливостей працівників та ефективності командної діяльності, що належить до актуальних напрямів сучасної організаційної та соціальної психології.

Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив узагальнити, що ефективність командної діяльності розглядається у сучасній психологічній науці як багатовимірне явище, яке формується під впливом комплексу індивідуально-психологічних, соціально-психологічних та організаційних чинників. Зокрема, індивідуально-психологічні особливості особистості, до яких відносять темперамент, риси характеру, емоційно-вольові та комунікативні характеристики, можуть відігравати важливу роль у формуванні стилю міжособистісної взаємодії, способів реагування на професійні ситуації та специфіки виконання командних ролей.

У межах теоретичного аналізу можна припустити, що різні типи темпераменту по-різному впливають на поведінку працівників у команді, зокрема на темп діяльності, рівень соціальної активності, особливості комунікації та емоційного реагування. Водночас жоден із типів темпераменту не може розглядатися як універсально більш ефективний, оскільки результативність командної діяльності, ймовірно, визначається не окремими характеристиками, а їхнім поєднанням у межах групової структури.

Окремо в теоретичному аспекті було розглянуто команду як складну соціально-психологічну систему, функціонування якої може залежати від рівня згуртованості, якості комунікації, особливостей розподілу ролей та здатності учасників до координації спільних дій. У цьому контексті концепція командних ролей Р. Белбіна дозволяє припустити, що ефективність команди може підвищуватися за умови збалансованого поєднання різних рольових позицій, кожна з яких виконує специфічні функції у процесі досягнення спільної мети.

Емпірична частина дослідження дала можливість здійснити психологічний аналіз особливостей досліджуваної вибірки. Результати якісної та кількісної

обробки авторської анкети дозволили припустити, що респонденти переважно позитивно оцінюють особливості командної взаємодії, відзначають комфортність роботи в команді, наявність взаємодопомоги, відповідальне ставлення до виконання спільних завдань та достатній рівень комунікації. Водночас окремі відповіді можуть вказувати на наявність певних труднощів, пов'язаних із розподілом обов'язків, організацією взаємодії та узгодженням спільних дій.

Отримані дані за методикою Г. Айзенка дозволяють припустити переважання середнього рівня екстраверсії-інтроверсії з тенденцією до інтровертованості, що може бути пов'язано з відносною стриманістю у соціальній взаємодії, схильністю до рефлексії та обережністю у міжособистісних контактах. Показники нейротизму, ймовірно, характеризуються середнім рівнем із тенденцією до підвищеної емоційної чутливості, що може проявлятися у більш вираженій реактивності в ситуаціях соціального оцінювання, відповідальності та групової взаємодії.

Аналіз структури темпераменту дозволяє припустити переважання флегматичного та меланхолійного типів темпераменту, що може проявлятися у врівноваженості, послідовності, схильності до ретельного виконання завдань та орієнтації на стабільність у діяльності. Така психологічна конфігурація, ймовірно, створює умови для достатньо організованої, хоча й помірно динамічної комунікативної взаємодії в межах команди.

Результати діагностики командних ролей за Р. Белбіним дозволяють припустити переважання ролей реалізатора, дипломата та виконавця. Це може бути пов'язано з орієнтацією учасників на практичне виконання завдань, підтримання стабільності міжособистісної взаємодії та забезпечення структурованості командної роботи. Водночас менш вираженими можуть бути ролі, пов'язані зі стратегічним плануванням, генерацією ідей та зовнішньою активністю, що може бути пов'язано з нижчою представленістю відповідних функцій у структурі командної взаємодії.

Проведений кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена дозволив припустити наявність певних взаємозв'язків між темпераментними характеристиками особистості та особливостями виконання командних ролей. Найбільш виражені статистично значущі взаємозв'язки простежуються між екстравертованістю та роллю дипломата, інтровертованістю та ролями реалізатора й експерта, а також між нейротизмом та роллю реалізатора. Водночас статистично незначущі взаємозв'язки доцільно розглядати лише як певні тенденції у межах проведеного дослідження, оскільки вони потребують подальшого вивчення.

Узагальнення отриманих емпіричних даних дозволяє зробити припущення, що особливості командної взаємодії та ефективність командної діяльності можуть бути пов'язані не з окремими ізольованими психологічними характеристиками, а з їх комплексним поєднання у межах групи. Зокрема, поєднання емоційної врівноваженості, відповідальності, комунікативної спрямованості та збалансованого розподілу ролевих позицій у межах команди може створювати умови для більш узгодженої та продуктивної спільної діяльності.

Водночас результати дослідження мають імовірний характер і не дозволяють робити причинно-наслідкові висновки, однак можуть розглядатися як статистично обґрунтовані тенденції, що потребують подальшого вивчення.

Отримані результати загалом дозволяють припустити наявність взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями працівників, особливостями виконання ними командних ролей та специфікою командної взаємодії. У межах проведеного дослідження було реалізовано поставлені завдання, що дозволило досягти визначеної мети та поглибити розуміння психологічних чинників, які можуть бути пов'язані зі специфікою функціонування команди.

Практичне значення роботи полягало у тому, що отримані результати можуть бути використані як науково-прикладне підґрунтя для розробки та вдосконалення заходів, спрямованих на покращення командної взаємодії та

інтеграцію працівників у корпоративну культуру організації. Зокрема, вони можуть бути корисними для організаційних психологів, керівників та фахівців з управління персоналом у процесі адаптації нових працівників, організації наставництва, розвитку ефективної комунікації, підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату, врахування індивідуально-психологічних особливостей учасників команди та оптимізації внутрішньокмандної взаємодії. Врахування індивідуально-психологічних особливостей працівників, різноманітності командних ролей та створення умов для їх конструктивного поєднання потенційно може сприяти покращенню процесів взаємодії між учасниками команди, підвищенню рівня згуртованості та більш ефективній організації спільної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер А. Практика та теорія індивідуальної психології. Київ : Основи, 1997. 224 с.
2. Андрушкевич Н. В., Демідов В. В., Луговий О. В. Корпоративна культура як фактор формування соціального капіталу організації. Підприємництво і торгівля. 2025. № 44. С. 8–13.
3. Балл Г. О. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Либідь, 2011. 280 с.
4. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
5. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості : монографія. Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2012. 608 с.
6. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
7. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
8. Гура О. І., Нагірняк А. В., Рома Т. Ю. Психологічні особливості організаційної взаємодії в колективі. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2025. Вип. 3. С. 159–164.
9. Дуткевич Т. В. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 388 с.
10. Карамушка Л. М. Психологія організаційного розвитку : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. 432 с.
11. Карамушка Л. М., Філь О. А. Організаційна культура: сутність та розвиток. Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 1. Вип. 42. С. 15–26.
12. Коkun О. М. Психологія професійного становлення особистості : монографія. Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2012. 200 с.
13. Коkun О. М. Психологія професійної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2009. 192 с.

- 14.Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : монографія. Київ : КММ, 2006. 240 с.
- 15.Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 272 с.
- 16.Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 416 с.
- 17.Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
- 18.Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. Київ : Либідь, 2004. Кн. 1. 576 с.; Кн. 2. 560 с.
- 19.Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П. П. Горностая. Київ : Рута, 2001. 320 с.
- 20.Савчин М. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2013. 608 с.
- 21.Татенко В. О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології : монографія. Київ : Міленіум, 2006. 184 с.
- 22.Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
- 23.Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : навч. посіб. Київ : Марич, 2013. 232 с.
- 24.Allport G. W. Personality: A Psychological Interpretation. New York : Henry Holt and Company, 1937. 588 p.
- 25.Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1986. 617 p.
- 26.Barrick M. R., Mount M. K. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psychology. 1991. Vol. 44, No. 1. P. 1–26.
- 27.Belbin R. M. Management Teams: Why They Succeed or Fail. Oxford : Butterworth-Heinemann, 2010. 272 p.

28. Borman W. C., Motowidlo S. J. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Psychology*. 1993. Vol. 46, No. 1. P. 71–98.
29. Cartwright D., Zander A. *Group Dynamics: Research and Theory*. New York : Harper & Row, 1968. 624 p.
30. Cattell R. B. *Personality and Motivation Structure and Measurement*. New York : World Book, 1957. 948 p.
31. Costa P. T., McCrae R. R. *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. New York : Guilford Press, 2003. 268 p.
32. Deci E. L., Ryan R. M. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York : Plenum Press, 1985. 371 p.
33. Diener E. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 1984. Vol. 95, No. 3. P. 542–575.
34. Eysenck H. J. *The Biological Basis of Personality*. Springfield : Charles C Thomas, 1967. 399 p.
35. Eysenck H. J., Eysenck M. W. *Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach*. New York : Plenum Press, 1985. 424 p.
36. Fiedler F. E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill, 1967. 310 p.
37. Forsyth D. R. *Group Dynamics*. Belmont : Wadsworth Publishing, 2010. 640 p.
38. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York : Bantam Books, 1995. 352 p.
39. Hackman J. R. *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston : Harvard Business School Press, 2002. 330 p.
40. House R. J. A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 1971. Vol. 16, No. 3. P. 321–339.
41. Johnson D. W., Johnson R. T. *Cooperation and Competition: Theory and Research*. Edina : Interaction Book Company, 1999. 440 p.
42. Jung C. G. *Psychological Types*. Princeton : Princeton University Press, 1971. 608 p.

43. Katzenbach J. R., Smith D. K. The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization. Boston : Harvard Business School Press, 1993. 320 p.
44. Lewin K. Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers. New York : Harper & Row, 1951. 346 p.
45. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1970. 369 p.
46. McClelland D. C. Human Motivation. New York : Cambridge University Press, 1987. 663 p.
47. Mischel W. Personality and Assessment. New York : John Wiley & Sons, 1968. 365 p.
48. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. New Jersey : Pearson Education, 2017. 720 p.
49. Tuckman B. W. Developmental Sequence in Small Groups. Psychological Bulletin. 1965. Vol. 63, No. 6. P. 384–399.
50. Zimbardo P. G., Gerrig R. J. Psychology and Life. Boston : Allyn & Bacon, 2002. 624 p.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Авторська анкета

##### Інструкція

Анкета є повністю анонімною. Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та оберіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашій думці та досвіду. У цьому опитуванні немає правильних чи неправильних відповідей, важливою є Ваша щира думка. Отримані результати будуть використані лише в узагальненому вигляді в межах наукового дослідження.

##### Вік:

- ☐ 25–35 років
- ☐ 35–45 років
- ☐ 45–55 років
- ☐ Більше 55-ти.

##### Стать:

- ☐ Жіноча
- ☐ Чоловіча

#### 1. Чи комфортно Вам працювати в команді (чи командний Ви гравець)?

- ☐ Так
- ☐ Ні

#### 2. Як Ви зазвичай поводитися в команді?

- ☐ Проявляю ініціативу
- ☐ Виконую поставлені завдання
- ☐ Спостерігаю та долучаюся за потреби

#### 3. Яку роль Ви зазвичай виконуєте в команді?

- ☐ Лідер (організую роботу інших)

- ☐ Генератор ідей
- ☐ Виконавець (чітко виконую завдання)
- ☐ Аналітик (оцінюю ситуації та рішення)
- ☐ Комунікатор (підтримую взаємодію в команді)

**4. Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5, де:**

1 — ніколи; 2 — рідко; 3 — іноді; 4 — часто; 5 — завжди.

Наша команда виконує завдання вчасно.

Кожен у команді робить свою частину роботи.

Ми разом досягаємо цілей, які ставимо перед собою.

**5. Як часто у Вашій команді відбувається наступні ситуації.**

**За такою шкалою від 1 до 5 де:**

1 — ніколи, 2 — рідко, 3 — іноді, 4 — часто, 5 — завжди.

Ми добре домовляємося між собою про те, хто що робить.

Коли хтось потребує допомоги, команда підтримує його.

Ми легко вирішуємо суперечки між собою.

В команді легко домовлятися про зміни у роботі.

**6. Вкажіть, як часто в команді відбуваються описані дії, та оцініть їх за такою шкалою від 1 до 5:**

1 — ніколи, 2 — рідко, 3 — іноді, 4 — часто, 5 — завжди.

Кожен в команді пропонує свої ідеї.

Люди в команді готові пробувати нові способи роботи.

Ми допомагаємо один одному, щоб завдання виконати краще.

**7. Оцініть, як часто у вашій команді відбуваються описані ситуації за такою шкалою від 1 до 5 де:**

1 — ніколи, 2 — рідко, 3 — іноді, 4 — часто, 5 — завжди.

В команді приємно працювати.

Ми підтримуємо один одного, коли щось не виходить.

У команді всі стараються досягти спільного результату.

**8. Вкажіть, наскільки часто ви відчуваєте ці почуття у команді, і оцініть їх за такою шкалою від 1 до 5 де:**

1 — ніколи, 2 — рідко, 3 — іноді, 4 — часто, 5 — завжди.

Я задоволений/-на тим, як працює наша команда.

Я відчуваю, що команда досягає хороших результатів разом.

**9. Що, на Вашу думку, допомагає команді добре працювати разом, а що заважає?**

**10. Які зміни могли б зробити роботу в команді більш приємною, комфортною та зручною для всіх?**

**Опитувальник Г.Айзенка**

**Інструкція:** "Вам пропонується відповісти на 57 питань. Уважно читайте ці питання і по ходу читання в бланку проставляйте Вашу відповідь, яка може бути або "Так" або "Ні". Постарайтеся уявити типові ситуації і дайте першу «природну» відповідь без довгих роздумів. Пам'ятайте, тут немає "хороших" і "поганих" відповідей. Вибрану Вами відповідь на питання запишіть в бланку для відповідей напроти відповідного номера. Намагайтеся не залишати питання без відповіді".

1. Ви часто відчуваєте потяг до нових вражень, бажання відчути збудження?
2. Чи часто Ви відчуваєте потребу в друзях, які Вас розуміють, можуть підбадьорити і втішити?
3. Чи вважаєте Ви себе безтурботною людиною?
4. Чи правда, що Вам дуже важко відповісти "Ні"?
5. Чи обмірковуєте Ви свої справи не поспішаючи, чи віддаєте Ви перевагу тому, щоб почекати перед тим, як діяти?
6. Ви завжди виконуєте свої обіцянки, не зважаючи на те, що Вам це не завжди вигідно?
7. Чи часто у Вас бувають спади і підйоми настрою?
8. Взагалі Ви дієте і розмовляєте швидко, без запинок для обмірковування?
9. Чи виникало у Вас коли-небудь почуття, що Ви "нешасна людина", хоча ніякої вагомої причини для цього не було?
10. Чи зробили б Ви все, будь-що, на спір?
11. Чи виникає у Вас почуття невпевненості та сорому, коли хочете зав'язати розмову з симпатичною (ним) незнайомкою (цем)?
12. Чи буває коли-небудь, що Ви сердитесь, виходите з себе?
13. Чи часто Ви дієте під впливом тимчасового настрою?
14. Чи часто Ви хвилюєтесь із-за того, що зробили або сказали щось таке, чого не слід було робити або говорити?
15. Чи віддаєте Ви перевагу книжкам над зустрічами з людьми?
16. Чи правда, що Вас легко образити?
17. Ви любите часто бувати в компаніях?
18. Чи бувають у Вас такі думки, що Ви хотіли б приховати від інших?

19. Чи правда, що Ви часом повні енергії так, що все горить у руках, а часом зовсім кволі?
20. Чи хотіли б Ви, щоб у Вас було друзів менше, але щоб вони були дуже близькими?
21. Чи часто Ви мрієте?
22. Коли на Вас кричать, Ви відповідаєте тим же?
23. Чи часто Вас хвилює почуття провини?
24. Чи всі Ваші звички добрі?
25. Чи здатні Ви дати волю своїм почуттям і повеселитись у галасливій компанії?
26. Чи можна сказати, що нерви у Вас часто бувають напружені до краю?
27. Чи вважають Вас людиною жвавою і веселою?
28. Після того, як справу вже зроблено, чи часто Ви подумки повертаєтесь до неї, гадаючи, що можна було б робити краще?
29. Ви, як правило, мовчите, коли знаходитесь в компанії інших людей?
30. Буває так, що Ви інколи переказуєте плітки чи чутки?
31. Буває таке, що Вам не спиться через те, що різні думки лізуть у голову?
32. Якщо Ви хочете дізнатись про що-небудь, то Ви скоріше прочитаєте про це в книжці, ніж запитаете?
33. Чи буває у Вас сильне серцебиття?
34. Чи подобається Вам робота, яка вимагає від Вас постійної уваги?
35. Чи бувають у Вас приступи сильного тремтіння?
36. Якщо б Ви знали, що сказане Вами ніколи не буде розголошено, Ви б завжди висловлювались у дусі загальноприйнятого (як всі)?
37. Чи справді Вам неприємно знаходитись у компаніях, де насміхаються один над одним?
38. Ви дратівлива людина?
39. Чи подобається Вам робота, яка вимагає швидких дій?
40. Чи хвилюєтесь Ви з приводу будь-яких неприємних подій, які могли б статися?
41. Чи правда, що Ви людина повільна і некваплива в рухах?
42. Ви коли-небудь спізнювались на побачення чи на роботу?
43. Чи часто Вам сняться жахливі сни?
44. Чи правда, що Ви так любите поговорити, що ніколи не пропустите зручного випадку порозмовляти з незнайомою людиною?
45. Чи турбують Вас які-небудь болі?
46. Чи Ви б відчували себе дуже нещасним, якщо б тривалий час були позбавлені широкого спілкування з людьми?
47. Чи можете Ви назвати себе нервовою людиною?

48. Чи є серед людей, яких Ви знаєте, такі, що Вам дуже не подобаються?
49. Могли б Ви сказати про себе, що Ви впевнена в собі людина?
50. Чи легко Ви ображаєтесь, коли люди вкажуть на Ваші помилки в роботі або на Ваші особисті промахи?
51. Ви вважаєте, що важко одержати задоволення від заходів, в яких бере участь багато людей?
52. Чи турбує Вас відчуття, що Ви чимось гірші за інших?
53. Чи легко Вам внести пожвавлення в нудьгуючу компанію?
54. Чи буває так, що Ви говорите про речі, на яких зовсім не розумієтесь?
55. Чи піклуєтесь Ви про своє здоров'я?
56. Чи любите Ви жартувати над іншими?
57. Чи страждаєте Ви від безсоння?

### **Обробка результатів**

Результати тесту обробляються за 3 шкалами. У ключі наведено відповіді, за які нараховуються бали. За кожне співпадання з ключем - 1 бал.

**I шкала** - індекс щирості (І) являє собою кількість збігів відповідей піддослідних з відповідями з наступних питань: відповідь "Так" на питання №6, 24, 36; відповідь "Ні" на питання №12, 18, 30, 42, 48, 54.

**II шкала** - показник екстраверсії - інтроверсії (Е) дорівнює величині збігів відповідей піддослідних з такими: відповідь "Так" на питання №1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56; відповідь "Ні" на питання №5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

**III шкала** - показник невротизма - емоційної стабільності (Н)- це величина збігів відповідей "Так" з такими питаннями шкали №2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

**Додаток В****Методика визначення командних ролей М. Белбіна**

**Інструкція.** Цей тест складається з 7 окремих блоків по 8 питань або тверджень, з якими ви можете погодитися або не погодитися. На кожен блок у Вас є 10 балів. Присвоювати бали можна не більше, ніж 3-4 твердженням у блоці. Якщо Ви згодні з яким-небудь твердженням на всі 100%, ви можете віддати йому всі 10 балів. При цьому одній пропозиції можна присвоювати мінімум 2 бали. Перевірте, щоб сума всіх балів по кожному блоку не перевищувала 10 балів.

**БЛОК 1. ЩО Я МОЖУ ЗАПРОПОНУВАТИ КОМАНДІ?**

|    |                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Я думаю, що в змозі швидко сприймати та використовувати нові можливості.                                            |
| 11 | Я легко кооперуюсь з людьми різних типів.                                                                           |
| 12 | Мій головний актив – продукувати нові ідеї.                                                                         |
| 13 | Я здатен залучати людей, які, на мою думку, можуть зробити великий вклад в досягнення командних цілей.              |
| 14 | Моя особиста здібність – ефективно доводити справу до кінця.                                                        |
| 15 | Я не уявляю собі тимчасового зниження своєї популярності, навіть якщо це приведе до збільшення прибутків.           |
| 16 | Зазвичай я відчуваю, що реалістичне і що дієздатне.                                                                 |
| 17 | Я здатен запропонувати вагомі аргументи на користь іншої лінії дій, не провокуючи при цьому упередженого ставлення. |

**БЛОК 2. ЩО ХАРАКТЕРИЗУЄ МЕНЕ ЯК ЧЛЕНА КОМАНДИ?**

|    |                                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20 | Я почуваю себе некомфортно на зборах та нарадах, навіть якщо вони чітко структуровані і продумано організовані.                 |
| 21 | Я схильний покладатися на людей, які добре вміють аргументувати свою точку зору ще до того, коли вона була всебічно обговорена. |
| 22 | Коли група дискутує з приводу нових ідей, я можу занадто багато говорити.                                                       |
| 23 | Моє особисте ставлення заважає мені підтримувати колег з ентузіазмом.                                                           |
| 24 | Коли потрібно зробити будь-яку справу, деякі люди вважають, що я дію агресивно і авторитарно.                                   |
| 25 | Я вагаюсь брати на себе лідерську роль, можливо тому, що занадто чуттєвий до почуттів та настроїв групи.                        |
| 26 | У мене є схильність настільки захоплюватися власними справами, що я забуваю про те, що відбувається довкола.                    |
| 27 | Мої колеги вважають, що я надмірно переймаюсь незначними деталями та боюсь ризику, що справа буде зроблена марно.               |

### БЛОК 3. КОЛИ Я ПРАЦЮЮ З ІНШИМИ НАД ПРОЕКТОМ

|    |                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 30 | Я можу добре впливати на інших людей, при цьому не здійснюючи сильного тиску.                                      |
| 31 | Моє «шосте чуття» підказує і застерігає мене від помилок та інцидентів, які інколи трапляються через неухважність. |
| 32 | В ім'я досягнення головних цілей, я готовий прискорювати події, не витрачаючи часу на обговорення.                 |
| 33 | Від мене завжди можна чекати чогось оригінального.                                                                 |
| 34 | Я завжди готовий підтримати хорошу пропозицію, яка принесе вигоду всім.                                            |
| 35 | Я постійно відслідковую останні ідеї та новітні досягнення.                                                        |
| 36 | Я думаю, що мої здібності до суджень та оцінок можуть бути значним внеском у прийняття правильних рішень.          |
| 37 | На мене завжди можна покластися на завершальному етапі роботи.                                                     |

### БЛОК 4. МОЄ ВІДНОШЕННЯ ТА ІНТЕРЕС ДО ГРУПОВОЇ РОБОТИ

|    |                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40 | Я щиро бажаю знати своїх колег краще.                                                         |
| 41 | Я не боюся ні оскаржувати точку зору іншої людини, ні залишитися в меншості.                  |
| 42 | Зазвичай, я можу довести неконкурентоспроможність невдалої пропозиції.                        |
| 43 | Я вважаю, що я здатен добре виконати будь-яку функцію заради виконання спільного блага.       |
| 44 | Часто я уникаю очевидних рішень і приходжу замість цього до несподіваного вирішення проблеми. |
| 45 | Все, що я роблю, я прагну доводити до досконалості.                                           |
| 46 | Я готовий використовувати контакти та зв'язки поза групою.                                    |
| 47 | Я не відчуваю труднощів у прийнятті рішень, хоча я завжди відкритий різним точкам зору.       |

### БЛОК 5. Я ОДЕРЖУЮ ЗАДОВОЛЕННЯ ВІД РОБОТИ, ТОМУ ЩО...

|    |                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|
| 50 | Мені подобається аналізувати ситуації та оцінювати можливі напрями діяльності.   |
| 51 | Мені цікаво знаходити практичні шляхи вирішення проблеми.                        |
| 52 | Мені приємно відчувати, що я допомагаю створенню хороших відносин на роботі.     |
| 53 | Часто маю сильний вплив на рішення, що приймається.                              |
| 54 | Я маю відкриті, привітні відносини з людьми, які можуть запропонувати щось нове. |
| 55 | Я можу переконувати людей в необхідності певної лінії дій.                       |
| 56 | Я почуваю себе добре вдома, коли я можу приділити максимум уваги завданню.       |
| 57 | Я люблю працювати з будь-чим, що стимулює мою уяву.                              |

### БЛОК 6. КОЛИ ЗАВДАННЯ СКЛАДНЕ ТА НЕЗНАЙОМЕ

|    |                                                                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 60 | Я відкладаю справу на певний час та розмірковую над проблемою.                                                         |
| 61 | Я готовий співпрацювати з людьми, які більш позитивно і з більшим ентузіазмом відносяться до проблеми.                 |
| 62 | Я намагаюсь зробити завдання простішим, підшукуючи в групі людей, які можуть взяти на себе вирішення частини проблеми. |
| 63 | Моє вроджене почуття часу дозволяє мені витримувати терміни виконання завдання.                                        |
| 64 | Я вважаю, мені вдається зберегти ясність думки і спокій.                                                               |
| 65 | Навіть під тиском зовнішніх обставин, я не відступлю від мети.                                                         |
| 66 | Якщо я відчуваю, що група не прогресує, я готовий взяти лідерські обов'язки на себе.                                   |
| 67 | Я б розпочав дискусію з метою стимулювання появи нових думок, які сприяли б вирішенню проблеми.                        |

### **БЛОК 7. ПРОБЛЕМИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ПРИ РОБОТІ В ГРУПАХ**

|    |                                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 70 | Я схильний висловлювати свою нетерпимість по відношенню до людей, які стоять на шляху розвитку прогресу (заважають). |
| 71 | Інші можуть критикувати мене за те, що я занадто аналітичний і не підключаю інтуїцію.                                |
| 72 | Моє бажання впевнитися в тому, що робота виконується з високим якісним рівнем, може інколи приводити до затримки.    |
| 73 | Мені швидко все набридає, і я покладаюсь на те, що хтось із групи стимулює мій інтерес.                              |
| 74 | Мені важко приступити до вирішення завдання, не маючи чіткої цілі.                                                   |
| 75 | Інколи мені важко пояснити та описати проблему в комплексі.                                                          |
| 76 | Я знаю, що вимагаю від інших того, що сам не можу виконати.                                                          |
| 77 | Я вагаюсь висловлювати власну думку, коли я знаходжусь в очевидній опозиції до більшості.                            |

**Обробка результатів:** перенесіть свої бали з кожного блоку опитувальника в таблицю внизу. Прослідкуйте, щоб загальна сума всіх балів в підсумковому рядку була рівна 70. Якщо підсумок не рівний 70, перерахуйте, будь ласка, ще раз, деє була допущена помилка.

| Блок №   | РЕАЛІЗАТОР | КООРДИНАТОР | ТВОРЕЦЬ | ГЕНЕРАТОР<br>ІДЕЙ | ДОСЛІДНИК | ЕКСПЕРТ | ДИПЛОМАТ | ФАХІВЕЦЬ |
|----------|------------|-------------|---------|-------------------|-----------|---------|----------|----------|
| <b>1</b> | 16         | 13          | 15      | 12                | 10        | 17      | 11       | 14       |

|                 |    |    |    |    |    |    |    |    |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| <b>2</b>        | 20 | 21 | 24 | 26 | 22 | 23 | 25 | 27 |
| <b>3</b>        | 37 | 30 | 32 | 33 | 35 | 36 | 34 | 31 |
| <b>4</b>        | 43 | 47 | 41 | 44 | 46 | 42 | 40 | 45 |
| <b>5</b>        | 51 | 55 | 53 | 57 | 54 | 50 | 52 | 56 |
| <b>6</b>        | 65 | 62 | 66 | 60 | 67 | 64 | 61 | 63 |
| <b>7</b>        | 74 | 76 | 70 | 75 | 73 | 71 | 77 | 72 |
| <b>Підсумок</b> |    |    |    |    |    |    |    |    |

**Сертифікат, що підтверджує участь у Міжнародній науковій конференції  
«Сучасна психологія в Україні»**

|                                                                     |                                                    |              |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------|
| <b>СЕРТИФІКАТ</b>                                                   |                                                    |              |
| ЦЕЙ СЕРТИФІКАТ ПІДТВЕРДЖУЄ, ЩО                                      |                                                    |              |
| <b>Комісарчук Олена</b>                                             |                                                    |              |
| взяла участь у Міжнародній науковій конференції                     |                                                    |              |
| <b>"СУЧАСНА ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ"</b>                               |                                                    |              |
| <b>0.5 кредиту ECTS (15 годин)</b>                                  |                                                    |              |
| Ректор Херсонського державного<br>аграрно-економічного університету | <br>10 квітня 2026 року<br>м.Кривиницький, Україна | Юрій КИРИЛОВ |

## Додаток Е

**Сертифікат про участь у II Міжнародній науково-практичній конференції  
молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни  
та миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи»**

