

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

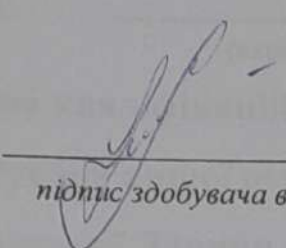
Факультет соціально-гуманітарних технологій та менеджменту

Кафедра психології, педагогіки та соціології

ДИПЛОМНА РОБОТА

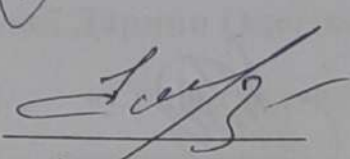
на тему: : Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах
онлайн простору

здобувача вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня
СБ-19-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»


підпис здобувача вищої освіти

Д.О. Шафранської

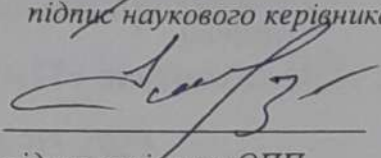
науковий керівник


підпис наукового керівника

О.Г. Льовкіна

д.філос.н., професор

керівник освітньо-
професійної програми


підпис керівника ОПП

О.Г. Льовкіна

д.філос.н., професор

затверджено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та соціології
протокол від «13» червня 2023р. № 17

заступник кафедри


підпис

І.О. Пестухова,

кандидат педагогічних
наук, доцент

Ірпінь – 2023

Реєстрація № 5 15.06.2023 [підпис]
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результат захисту до захисту 02.05.2023 [підпис]
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 70 19.06.2023 [підпис]
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [підпис]
(підпис)

Т.А. Ткачук
(ініціали, ПІБ)

Члени комісії: [підпис]
(підпис)

О.Г. Льовкіна
(ініціали, ПІБ)

[підпис]
(підпис)

М.О. Сова
(ініціали, ПІБ)

[підпис]
(підпис)

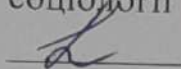
С.О. Деніжна
(ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

кафедра психології, педагогіки та соціології
спеціальність 053 «Психологія»
світньо-професійна програма «Психологія»

Затверджую:

Завідувач кафедри
психології, педагогіки та
соціології

 І.О. Петухова

Завдання на кваліфікаційну роботу

здобувача вищої освіти

Шафранської Дарини Олегівни

на кваліфікаційної роботи: **«Соціально-психологічні чинники
формування команди в умовах онлайн простору»**

затверджена наказом ректора від «17» листопада 2022 № 1217

термін подачі закінченої роботи: 30.05.2023

Цільова установка: на підставі аналізу наукової літератури розкрити сутність поняття «формування команди в умовах онлайн простору»; проаналізувати особливості взаємодії та спілкування в онлайн команді; визначити оптимальні стратегії та рекомендації для формування ефективної команди в онлайн просторі; провести експеримент і збір даних для перевірки ефективності запропонованих стратегій та рекомендацій для формування команди в онлайн просторі.

Мета дослідження: дослідити соціально-психологічні чинники, що впливають на процес формування команди в умовах онлайн простору.

Об'єкт дослідження: взаємодія та співпраця між людьми в онлайн середовищі з метою формування ефективної команди.

Предмет дослідження: різноманітні аспекти взаємодії та співпраці між людьми в онлайн середовищі з метою формування ефективної команди.

за дослідження: онлайн простір, за допомогою якого було охоплено - 30 осіб
я збору результатів загальної вибірки.

вхідні дані до роботи: результати психодіагностики з використанням комплексу методик, результати діагностичного дослідження.

зразок графічного матеріалу: 3 додатки, 1 таблиці, 6 діаграм.

1. Календарний план виконання роботи

з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи		
		За планом	Фактично
	2	3	4
	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	Вересень 2022	Листопад 2022
	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	Квітень 2023	Квітень 2023
	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	Травень 2023	Травень 2023
	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	Травень 2023	Травень 2023
	Отримання відгуку керівника роботи	Червень 2023	Червень 2023
	Попередній захист роботи	Травень 2023	Травень 2023
	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	Червень 2023	Червень 2023
	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	Червень 2023	Червень 2023
	Захист роботи	Червень 2023	Червень 2023

2. Дата видачі завдання «листопад» 2022 р.

3. Керівник кваліфікаційної роботи

4. Керівник освітньо-професійної програми

5. Завдання до виконання отримав

здобувач вищої освіти

С.О. Деніжна

О.Г. Льовкіна

Шафранська Д.О.

АНОТАЦІЯ
на кваліфікаційну роботу
(Шафранської Дарини Олегівни) «Соціально-психологічні чинники
формування команди в умовах онлайн простору»

Дипломна робота присвячена темі «Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах онлайн простору». Для успішного досягнення поставленої мети в роботі розглянуто наукову літературу, психодіагностичні методики, сучасні підходи до формування команди в умовах онлайн простору.

Мета дослідження - дослідити соціально-психологічні чинники, що впливають на процес формування команди в умовах онлайн простору.

Відповідно до цієї мети були поставлені наступні *завдання*:

- розкрити сутність поняття «формування команди в умовах онлайн простору»;
- проаналізувати особливості взаємодії та спілкування в онлайн команді;
- визначити оптимальні стратегії та рекомендації для формування ефективної команди в онлайн просторі;
- провести експеримент або збір даних для перевірки ефективності запропонованих стратегій та рекомендацій для формування команди в онлайн просторі.

Об'єкт дослідження - взаємодія та співпраця між людьми в онлайн середовищі з метою формування ефективної команди.

Предмет дослідження - різноманітні аспекти взаємодії та співпраці між людьми в онлайн середовищі з метою формування ефективної команди.

Дослідження було проведено за допомогою онлайн простору. До експерименту було залучено 30 осіб різної вікової категорії.

Апробація результатів роботи була представлена у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах онлайн простору» (20 квітня 2023 року, м. Ірпінь).

У рамках дипломної роботи був проведений якісний аналіз формування команди в умовах онлайн простору. Дослідженням було охоплено спектр аспектів, включаючи теоретичні основи, емпіричні дослідження, методичні рекомендації.

На етапі дослідження було проведено діагностику соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн простору.

Дослідженням було охоплено 30 осіб різної вікової категорії, так як: студенти, працівники. У зв'язку з воєнним станом, більшість навчальних закладів, компаній та організацій були змушені перейти до роботи в онлайн просторі, що зробило цю тему ще більш актуальною, тому наше дослідження проводилось у онлайн-форматі.

У цьому дослідженні було проведено аналіз соціально-психологічних чинників, які впливають на формування команди в умовах онлайн-простору.

Дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн простору виявило значущість даної теми та можливість її розвитку.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи - 72 сторінки, з них - 42 сторінки основного тексту. Список використаних джерел охоплює 2 сторінки. Робота містить 3 додатки, 1 таблицю, 6 діаграм.

Ключові слова: соціально-психологічні чинники, формування команди, онлайн простір.

Рік виконання кваліфікаційної роботи 2022-2023 рр.

Рік захисту роботи - 2023 р.

ABSTRACT
of the qualification work
(Daryna Olehivna Shafranska) , "Social-Psychological Factors of Team
Formation in the Online Space."

The work focuses on the theoretical and empirical exploration of team formation in online environments.

The research aims to investigate the social-psychological factors that influence the process of team formation in the online space. To achieve this goal, several objectives were set, including defining the concept of team formation in online spaces, analyzing the peculiarities of interaction and communication within online teams, identifying optimal strategies and recommendations for forming effective teams in the online space, and conducting an experiment or data collection to evaluate the effectiveness of the proposed strategies and recommendations.

The research object is the interaction and collaboration among individuals in an online environment with the aim of forming an effective team, while the subject of the study encompasses various aspects of this interaction and collaboration in the online space.

The study involved 30 participants from different age groups, including students and professionals. Due to the shift to online work and education in many institutions and organizations caused by the state of emergency, the topic of online team formation has become even more relevant, hence the decision to conduct the research in an online format.

The study includes an analysis of social-psychological factors that influence team formation in the online space. It highlights the significance of this topic and its potential for further development.

The qualification work consists of an introduction, two chapters, conclusions for each chapter, a general conclusion, a list of references, and appendices. The total length of the work is 72 pages, with the main text comprising 42 pages. The list of references covers 2 pages. The work includes 3 appendices, 1 table, and 6 diagrams.

Keywords: social-psychological factors, team formation, online space.

Year of completing the qualifying work: 2022-2023.

Year of defending the work: 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В ОНЛАЙН ПРОСТОРИ.....	9
1.1. Основні підходи, комунікація та вплив до формування команди в онлайн просторі.....	9
1.2. Теорії формування команди в умовах онлайн простору	15
1.3. Технології та інструменти для формування команди в онлайн просторі ..	19
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В УМОВАХ ОНЛАЙН ПРОСТОРУ.....	26
2.1 Обґрунтування методологічних підходів до дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн просторі.....	26
2.2. Аналіз результатів дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн просторі.....	31
2.3. Методичні рекомендації щодо формування ефективної команди в онлайн просторі.....	36
Висновки до 2 розділу	39
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ.....	44

ВСТУП

Актуальність. Сучасний розвиток технологій та зростання використання онлайн комунікацій створили нові можливості для співпраці та спільної роботи в

інтернеті. Умови онлайн простору можуть бути як позитивними, так і негативними для формування ефективної команди. У цьому контексті соціально-психологічні чинники відіграють ключову роль у формуванні та успішному функціонуванні команд в онлайн просторі.

Командна робота є важливим аспектом бізнесу та розвитку проектів в сучасному світі. Онлайн комунікації та співпраця забезпечують можливість працювати з людьми з усього світу, знижують витрати та ризики, збільшують продуктивність та ефективність. Однак, залежно від рівня взаємодії, спільного досвіду та взаємодії, формування команди в онлайн просторі може бути більш складним за традиційні методи.

У цьому контексті, соціально-психологічні чинники, такі як довіра, спільний досвід та комунікація, грають ключову роль у формуванні та підтримці командної роботи в онлайн просторі. У цій темі ми розглянемо різні аспекти впливу соціально-психологічних чинників на формування та функціонування команд в онлайн просторі, а також важливі стратегії та підходи до управління командою для досягнення успіху в роботі.

Актуальність теми "Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах онлайн простору" обумовлена тим, що зростання використання онлайн комунікацій та співпраці створює нові можливості для спільної роботи та співпраці в інтернеті. Однак, умови онлайн простору можуть бути складнішими для формування та успішного функціонування команди.

Соціально-психологічні чинники відіграють важливу роль у формуванні та успішному функціонуванні команд в онлайн просторі. Недостатній рівень взаємодії, відсутність довіри та спільного досвіду можуть призвести до неефективної командної роботи та незадовільних результатів.

Також, у зв'язку з воєнним станом, більшість навчальних закладів, компаній та організацій були змушені перейти до роботи в онлайн просторі, що зробило цю тему ще більш актуальною. Крім того, використання онлайн комунікацій та співпраці не є лише тимчасовим явищем, а стає все більш поширеним та популярним способом роботи в сучасному світі.

Отже, вивчення соціально-психологічних чинників формування команд в умовах онлайн простору має велике значення для розуміння ефективної командної роботи в цифрову епоху та розробки стратегій та підходів до управління командою в онлайн середовищі.

Загалом, інформаційна основа теми "Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах онлайн простору" є досить різноманітною та містить в собі різні аспекти взаємодії та співпраці в онлайн просторі, які є важливими для розуміння та успішного функціонування команд в цифровій епохі.

Тому на сучасному етапі актуальності набуває тема «Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах онлайн простору»

Мета роботи - дослідити соціально-психологічні чинники, що впливають на процес формування команди в умовах онлайн простору.

Відповідно до цієї мети були поставлені наступні завдання:

- розкрити сутність поняття «формування команди в умовах онлайн простору»;
- проаналізувати особливості взаємодії та спілкування в онлайн команді;
- визначити оптимальні стратегії та рекомендації для формування ефективної команди в онлайн просторі;
- провести експеримент або збір даних для перевірки ефективності запропонованих стратегій та рекомендацій для формування команди в онлайн просторі.

Об'єкт дослідження - взаємодія та співпраця між людьми в онлайн середовищі з метою формування ефективної команди.

Предмет дослідження - різноманітні аспекти взаємодії та співпраці між людьми в онлайн середовищі з метою формування ефективної команди.

Методи дослідження:

- *теоретичні* : аналіз, синтез, порівняння , узагальнення теорій та існуючих моделей для розуміння соціально-психічних чинників формування команди в онлайн просторі;

- *емпіричні* : анкетування, опитування та психодіагностичне тестування.

На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик : методика побудови графічного профілю організаційної культури, що базується на одній з прийнятих сьогодні в світовій практиці типології Ч. Хенді; «Діагностика міжособистісних стосунків» тест Т. Лірі; Методика «Діагностика схильності до конфліктної ситуації»;

- *математичні* : використання математичних моделей, статистичного аналізу та обробки даних для виявлення взаємозв'язків та закономірностей між соціально-психічними чинниками та результативністю команди.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що воно дозволить краще зрозуміти соціально-психологічні чинники, які впливають на формування та успішність онлайн-команд. Дане дослідження може бути корисним не тільки для студентів та школярів, а для менеджерів та керівників проектів, які працюють з онлайн-командами, оскільки вони зможуть використовувати отримані результати для покращення співпраці та ефективності командної роботи в онлайн-середовищі. Крім того, результати дослідження можуть бути корисними для розробки інструментів та методик, що допомагатимуть підвищити ефективність онлайн-комунікації в командній роботі.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вона досліджує соціально-психологічні чинники формування команди в онлайн-просторі, що є новим та малодослідженим напрямком в науці. Результати дослідження можуть внести вагомий вклад у розвиток теорії командної роботи та соціальної психології. Крім того, дана робота може стати основою для подальших наукових досліджень у цій області, що дозволить поглибити знання про соціально-психологічні чинники, що впливають на онлайн-команди.

Апробація результатів роботи була представлена у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції **«Соціально-психологічні чинники формування команди в умовах онлайн простору»** (20 квітня 2023 року, м. Ірпінь).

Структура роботи: Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи - 72 сторінки, з них - 42 сторінки основного тексту. Список використаних джерел охоплює 2 сторінки. Робота містить 3 додатки, 1 таблицю, 6 діаграм.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В ОНЛАЙН ПРОСТОРИ

1.1. Основні підходи, комунікація та вплив до формування команди в онлайн просторі

Формування команди в онлайн просторі є результатом розвитку інформаційних технологій та зв'язку. Ідею створення команд в онлайн просторі можна віднести до початку розвитку Інтернету та електронної пошти в 1960-х і 1970-х роках, коли науковці та інженери розробляли способи ефективної комунікації на віддаленій відстані.

У подальшому розвитку Інтернету та засобів зв'язку (таких як чати, відеоконференції, спільні робочі середовища тощо) з'явилася можливість створювати та керувати командами в онлайн-середовищі. Оскільки це є достатньо новим явищем, то немає конкретної особи або організації, які б займалися винайденням чи розробкою формування команд в онлайн просторі.

Формування команди є процесом об'єднання людей з різних сфер діяльності з метою досягнення спільної мети або виконання спільного завдання. В онлайн просторі, формування команди може бути особливо важливим, оскільки відсутність особистого контакту та взаємодії може створювати складнощі.

Основні підходи до формування команди можуть бути розглянуті залежно від таких чинників, як розмір команди, тип команди, цілі та завдання команди, рівень взаємодії між членами команди, а також наявність лідера команди.

Один з підходів до формування команди в онлайн просторі - це використання соціальних мереж. Соціальні мережі дозволяють людям об'єднуватися за спільними інтересами та прагненнями. Із зростанням популярності соціальних мереж, бізнес і організації починають використовувати їх для формування команд та сприяння їх взаємодії.

Ще одним підходом до формування команди в онлайн просторі є використання віртуальних комунікаційних інструментів, таких як Zoom, Skype або Google Meet. Вони дозволяють членам команди знаходитися в різних місцях і працювати разом, обмінюючись інформацією та співпрацюючи над проектами.

Третім підходом до формування команди в онлайн просторі є використання інтерактивних ігор та інших онлайн-інструментів для створення співпраці та взаємодії між членами команди. Такі ігри допомагають забезпечити підтримку та мотивацію для членів команди та збільшити їхню взаємодію та співпрацю.

Окрім цього, при формуванні команди в онлайн просторі необхідно враховувати особливості взаємодії та комунікації між членами команди. У віддаленому режимі роботи, важливо створити ефективну систему взаємодії, яка дозволить членам команди відчувати підтримку та сприятиме згуртуванню команди.

У літературі є різноманітні дослідження, присвячені формуванню команди в онлайн просторі. Один з них - це стаття «Віртуальні команди: огляд поточної літератури та напрямки майбутніх досліджень» авторів Дебори Енн Філліпс та Джона М. Каган. У статті розглядаються питання взаємодії та комунікації віртуальних команд, а також визначаються фактори, які впливають на успішність командної роботи в онлайн просторі.

Іншим дослідженням, присвяченим формуванню команди в онлайн просторі, є стаття «Розвиток команд в віртуальних та особистих оточеннях: відрізняється розвиток команд в залежності від середовища?» авторів Майкла Раферті та Шон Макмехен. У статті порівнюються особливості розвитку команд в онлайн та офлайн середовищах та аналізуються різні підходи до формування та підтримки командної роботи в онлайн просторі.

Отже, «формування команди», на відміну від традиційних ієрархічно-операційних колективів - це цілеспрямовано сформована група людей, що свідомо і згуртовано працюють з певною метою (завдання проєкту, навчальний план) на основі професіональних компетентностей, взаєморозуміння і довіри для досягнення результату в межах своїх обов'язків та відповідальності, що сприяє розвитку усіх її членів, налагодженню ефективних організаційних зв'язків та синергетичному ефекту їх взаємодії [1; с.6].

Група показників психологічної стабільності команди включає рівень командного духу, мотивацію, креативність, адаптивність. Комунікації та

психоемоційну стабільність членів команди. Кожен член команди повинен відповідати вимогам за певними профілями «компетенція - компетентності», серед яких можна виділити такі групи: методологічну, соціальну, персональну, професійну та особистісну. Методологічна компетенція показує, чи може студент, школяр чи працівник дотримуватися встановлених норм та правил у процесі діяльності, ці правила та норми повинні бути обґрунтованими та необхідними під час виконання завдання. Соціальна компетенція відбиває здатність та готовність до співпраці з іншими людьми, розуміння їхніх позицій та соціальне становище, брати участь у процесі формування робочої атмосфери. Персональна компетенція охоплює особистісну та соціальну здатності, описує можливість людини формувати власне життя та розпоряджатися ним, відповідальність на соціальному, культурному, професійному рівні. Професійна компетенція охоплює знання, вміння, навички, досвід людини з професійної сфери діяльності, готовність людини виконувати поставлені завдання спираючись на методологію та принципи з цієї ж сфери. Особистісна компетенція описує здатність людини діяти незалежно та брати повну відповідальність за свої дії [1; с.6].

Структурні компоненти формування команди в умовах онлайн простору:

1. Організаційний рівень.

Організаційний рівень включає в себе наступні компоненти:

- Цілі та завдання команди. Команда повинна мати чіткі цілі та завдання, щоб усі її учасники розуміли, на що спрямована робота та які результати очікуються.
- Роль та функції учасників команди. Кожен учасник команди повинен знати свою роль та функції, які йому доручені, а також бути готовим до співпраці з іншими учасниками команди.
- Структура команди. Відповідно до цілей та завдань команди, необхідно створити відповідну структуру, яка включатиме певну кількість учасників та розподіл обов'язків між ними.

2. Комунікаційний рівень.

Комунікаційний рівень включає в себе наступні компоненти:

- Засоби комунікації. В залежності від цілей та завдань команди, необхідно вибрати відповідні засоби комунікації, такі як електронна пошта, чат, відеоконференції тощо.

- Стиль комунікації. У залежності від типу задач, які потрібно вирішити, необхідно вибрати відповідний стиль комунікації, наприклад, формальний або неформальний.

- Співпраця та координація. Команда повинна мати спеціальний механізм для співпраці та координації, щоб уникнути дублювання роботи, погіршення якості виконання завдань та збільшення часу, необхідного для досягнення цілей.

3. Індивідуальний рівень.

Індивідуальний рівень включає в себе наступні компоненти:

- Мотивація. Учасники команди повинні бути мотивовані для досягнення цілей та виконання завдань команди.

- Довіра. Учасники команди повинні довіряти один одному, щоб забезпечити ефективну співпрацю та досягнення спільних цілей.

- Компетентність. Учасники команди повинні мати достатній рівень компетентності для виконання своїх завдань та ролей в команді.

- Емоційний інтелект. Учасники команди повинні мати високий рівень емоційного інтелекту, щоб ефективно спілкуватися, розв'язувати конфлікти та вирішувати проблеми.

- Саморегуляція. Учасники команди повинні мати здатність до саморегуляції, щоб керувати своїми емоціями та поведінкою під час взаємодії з іншими учасниками команди.

Загалом, формування команди в умовах онлайн простору вимагає детального планування, чіткого визначення цілей та завдань, використання відповідних засобів комунікації та розвитку відповідних навичок та компетенцій учасників команди.

Інтенсивний розвиток формування команди в онлайн просторі є актуальною темою в сучасному світі. Оскільки все більше людей працюють в онлайн режимі,

утворюють команди та виконують проекти віддалено, формування команди в онлайн просторі стає дедалі важливішим.

Існує декілька факторів, які призвели до інтенсивного розвитку формування команд в онлайн просторі. По-перше, це зростання ролі технологій та інтернету в сучасному світі. Люди все більше використовують технології та інтернет для роботи, комунікації та відпочинку. По-друге, це зростання глобалізації та міжнародного бізнесу, коли команди можуть складатись з людей з різних країн та часових зон. По-третє, це зростання ролі гнучкого та віддаленого робочого місця, коли працівники можуть працювати з будь-якого місця, де є доступ до Інтернету.

Одним з головних викликів при формуванні команд в онлайн просторі є забезпечення ефективної комунікації та співпраці. Оскільки команди віддалено працюють, важливо забезпечити чітку та ефективну комунікацію між учасниками команди. Для цього можуть використовуватись різноманітні інструменти, такі як електронна пошта, чати, відеоконференції тощо.

Крім того, при формуванні команд в онлайн просторі необхідно звертати увагу на соціально-психологічні чинники, такі як довіра, співпраця та лідерство.

Команда є результатом процесу командоутворення. Є безліч думок вчених про розкриття цього поняття, наприклад, фахівець Великобританії в сфері управління персоналом Майкл Армстронг говорить, що «Команда - це невелике число людей зі взаємодоповнюючими навичками, які зібрані для спільного вирішення завдань з метою підвищення продуктивності праці відповідно до підходів, за допомогою яких вони підтримують взаємну відповідальність». І. Салас, Р. Берд і С. Таненбаум командою називають невелику кількість людей, які поділяють цілі, цінності, різноманітні підходи по реалізації спільної діяльності і загальну та індивідуальну приналежність до групи. Вони роблять наголос на взаємодоповненні, взаємодопомозі членів команди, які беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні виконувати будь-які внутрішньо групові ролі. [2; с.6].

Команда має свої особливості та відмінності від звичайної робочої групи на підприємстві. Лідерство в команді значно слабше виражено ніж в групі, воно є розподілене між всіма учасниками команди. Відповідальність в команді взаємна, а

синергетичний ефект яскраво виражений. Місія команди може відрізнятися від місії організації, але не може суперечити, в команді не існує детального розподілу повноважень, результативність роботи визначається перш за все, за колективними показниками [2; с.6].

Компетентність формування команди в умовах онлайн простору:

1. Розуміння технологій та інструментів: Компетентність в управлінні віртуальною командою передбачає розуміння технологій та інструментів, які використовуються для спілкування та співпраці між учасниками команди.
2. Комунікаційні навички: Важливо мати вміння ефективно спілкуватися з учасниками команди, використовуючи різні форми комунікації, такі як електронна пошта, чат, відеозв'язок.
3. Організаційні навички: Керівник віртуальної команди повинен мати навички організації та планування роботи команди, встановлення процесів та забезпечення виконання завдань вчасно та якісно.
4. Навички управління віддаленими робітниками: Керівник команди повинен мати навички управління віддаленими робітниками, такі як встановлення очікувань, відстеження результатів та мотивування учасників команди.
5. Розуміння культурних відмінностей: Керівник віртуальної команди повинен розуміти культурні відмінності між учасниками команди та знати, як ці відмінності можуть впливати на співпрацю та результати командної роботи.
6. Гнучкість та адаптивність є ключовими компетенціями в управлінні віртуальною командою. Керівник повинен бути готовий адаптуватися до змін в команді, у технологіях та інструментах, а також до змін в ринкових умовах та бізнес-процесах.
7. Лідерські якості: Керівник віртуальної команди повинен мати лідерські якості, такі як вміння надихати, мотивувати та створювати атмосферу співпраці та довіри в команді.
8. Вміння збирати та аналізувати дані: Керівник повинен мати вміння збирати та аналізувати дані про роботу команди, щоб зрозуміти, як покращити ефективність роботи команди та підвищити якість продукту.

9. Розуміння бізнес-стратегії: Керівник повинен мати розуміння бізнес-стратегії своєї компанії та знати, як робота віртуальної команди вписується в цю стратегію.

10. Здатність до рішень: Керівник повинен мати здатність приймати рішення швидко та ефективно в умовах онлайн простору, з урахуванням різних факторів, таких як технології, культурні відмінності та потреби клієнтів.

Отже, основне поняття «формування команди в онлайн просторі» - це процес створення та управління командою, яка працює віртуально, тобто складається з людей, які знаходяться в різних місцях та працюють за допомогою інтернет-технологій та інструментів зв'язку.

Таким чином, нам вдалось ознайомитись детально з темою дослідження, та проаналізувати основні поняття.

1.2. Теорії формування команди в умовах онлайн простору

Теорії формування команд онлайн - це набір концептуальних та методологічних інструментів, які допомагають створити та управляти ефективними командами в онлайн-середовищі. Вони базуються на загальних принципах формування та управління командами, але при цьому враховують специфіку онлайн-середовища.

Такі теорії допомагають визначити, які елементи необхідно враховувати для успішного формування та розвитку віртуальної команди, такі як віддалена комунікація, використання онлайн-інструментів, культура співпраці та взаємодії, розподіл завдань та управління ризиками.

Існує кілька теорій формування команд, які можна застосовувати в онлайн-контексті. Ось декілька з них:

1. Теорія Брюса Такмана. Ця теорія передбачає, що формування команди складається з п'яти етапів: формування, згуртування, нормування, розвиток та вирішення завдань. У віртуальних командах ці етапи можуть бути трохи іншими через відсутність фізичного контакту між учасниками, але загальний порядок залишається. У 1965 році американський психолог Брюс Такман запропонував модель розвитку груп. За замовленням Міністерства оборони США він

досліджував тисячі команд. Військові хотіли зрозуміти, як будуть себе поводити екіпажі підводних човнів в автономному плаванні. Чи раптом не захоче хтось терміново звільнитись чи пред'явити “чорну мітку” капітану? На основі цих досліджень Такман запропонував свою модель, якою з вдячністю використовують ось уже не одне покоління керівників [3; с.384-399].

2. Теорія Катерини Катц. Ця теорія передбачає, що команди можуть бути утворені через співпрацю або конкуренцію. Віртуальні команди можуть бути утворені через співпрацю, коли учасники спільно працюють над проектом і спілкуються, щоб досягти спільної мети. Згідно з теорією, віртуальні команди можуть бути успішними, якщо вони мають три ключові характеристики:

- Взаємозалежність - члени команди повинні розуміти свої ролі та завдання та співпрацювати для досягнення спільних цілей.
- Взаємодія - віртуальні команди повинні мати ефективні засоби комунікації, щоб забезпечити зв'язок між членами команди.
- Взаємодопомога - члени команди повинні бути готові допомагати один одному та виконувати різні функції для досягнення спільної мети [4].

3. Теорія Річарда Хекмана. Ця теорія передбачає, що команди формуються на основі спільного завдання. Віртуальні команди можуть бути створені на основі спільного завдання або проекту, який потрібно виконати. Ця теорія визначає п'ять ключових чинників, необхідних для формування ефективної команди онлайн: компетенція, взаємодія, довіра, активна участь та загальна мета [5].

4. Концепція Крістофера Ліппітта та Девіда Краутера. Ця концепція описує вплив соціальної взаємодії на результативність команди. Згідно з концепцією, ефективна команда онлайн повинна виробляти соціальні норми та відносини, які підтримують співпрацю між учасниками та досягнення спільних цілей [6].

5. Теорія Стіва Вейкфілда. Ця теорія зосереджена на розвитку та підтримці взаємодії між учасниками команди онлайн. Вона визначає п'ять

ключових чинників для формування ефективної команди: спільність мети, взаємодія, відповідальність, довіра та взаємопідтримка [7; с.235-250].

6. Теорія Стіва Мостового. Ця теорія зосереджена на визначенні важливості комунікації для ефективної роботи команди онлайн. Згідно з теорією Мостового, ефективна команда повинна мати спеціальні комунікаційні процедури, що підтримують розвиток спільної роботи та довіру між учасниками [8; с.37-52].

7. Концепція Александра Мальборо та Лоренса Мелієра. Ця концепція зосереджена на важливості вироблення спільної культури та значенням підтримки та мотивації для розвитку ефективної команди онлайн [9; с.115-138].

Ефективність теорій формування команд онлайн залежить від багатьох факторів, таких як конкретна ситуація, тип проекту та характер взаємодії між учасниками команди. Незважаючи на це, дослідження показують, що використання відповідних теорій та концепцій може значно покращити ефективність команди онлайн.

Зокрема, дослідження Катерини Катц показали, що застосування теорії взаємозалежності може позитивно вплинути на ефективність команди онлайн [4].

Теорія Річарда Хекмана також має певні переваги у формуванні ефективних команд онлайн. Наприклад, дослідження показали, що використання теорії допомагає зменшити конфлікти між учасниками команди, покращує комунікацію та підвищує загальний рівень ефективності команди [10; с.243-262].

Теорії Стіва Вейкфілда та Стіва Мостового також показали свою ефективність у формуванні команд онлайн, особливо щодо підтримки взаємодії та комунікації між учасниками [7;с.235-250,8;с.37-52].

Концепція Александра Мальборо та Лоренса Мелієра, спрямована на вироблення спільної культури та підтримку та мотивацію учасників, також може допомогти у формуванні ефективних команд онлайн. Дослідження показали, що формування спільної культури та підтримка учасників можуть позитивно вплинути на ефективність команди та підвищити рівень задоволеності учасників від роботи в команді [11;с.240-247].

Необхідно також враховувати те, що ефективність команди онлайн залежить від технологій, які використовуються для спілкування та взаємодії між учасниками. Тому важливо використовувати відповідні технічні засоби та програмне забезпечення, які дозволяють ефективно взаємодіяти та спілкуватися.

Загалом, використання відповідних теорій та концепцій у формуванні команд онлайн може позитивно вплинути на ефективність команди та зменшити можливі ризики, пов'язані з віддаленим спілкуванням та взаємодією. Однак, враховуючи багатфакторність процесу формування команд, важливо враховувати конкретні умови та вимоги проекту та забезпечити відповідні ресурси для його успішної реалізації.

Розвиток теорій формування команд онлайн відбувається з підвищенням популярності віддаленої роботи та взаємодії в онлайн просторі. Нові дослідження та практичний досвід допомагають виявляти нові фактори, які впливають на ефективність команд онлайн та розробляти нові методи та підходи до їх формування.

Наприклад, однією з останніх теорій, яка розвивається у цьому напрямку, є теорія "цифрової синергії". Вона базується на ідеї, що ефективність команди онлайн залежить від взаємодії між учасниками та їх здатності до співпраці та спільної роботи у цифровому просторі. Ця теорія стверджує, що відповідна комунікація, взаємодопомога та спільна мета дозволяють учасникам досягти успіху в онлайн команді [12; с.193-230].

Окрім того, з появою нових технологій та інструментів для спілкування та взаємодії в онлайн просторі, розвиваються та доповнюються існуючі теорії та концепції. Наприклад, теорія «зворотного зв'язку», яка стверджує, що відповідний зворотний зв'язок між учасниками команди та лідером може позитивно вплинути на ефективність команди, отримала нове життя з появою інструментів для відеозв'язку та співпраці в онлайн просторі.

Важливі умови теорій формування команд:

1. Забезпечення доступу до необхідних технологій та інфраструктури: для успішного формування команди в онлайн просторі необхідна доступність до

необхідних інструментів, таких як програмне забезпечення для відеоконференцій, спільних документів, електронної пошти тощо.

2. Встановлення чітких комунікаційних процедур: належна організація комунікації є необхідною умовою для ефективного формування команди онлайн. Це може включати встановлення чітких правил щодо часу та способу комунікації, а також визначення часу для проведення регулярних зустрічей та оновлення проекту.

3. Визначення ролей та відповідальності: для успішного формування команди в онлайн просторі необхідно визначити ролі та відповідальності кожного учасника команди. Це допоможе уникнути збігу завдань та покращити ефективність роботи команди.

4. Розуміння культурних відмінностей: при формуванні команди онлайн важливо враховувати культурні відмінності між учасниками команди, які можуть впливати на спілкування та ефективність роботи команди.

5. Взаємодія та довіра: для успішного формування команди онлайн необхідно створити атмосферу довіри та взаємодії між учасниками команди. Це можна досягти за допомогою регулярної комунікації та підтримки спільних цілей та цінностей.

6. Підтримка лідерства: наявність лідера в команді онлайн може бути корисною для досягнення успіху.

1.3. Технології та інструменти для формування команди в онлайн просторі

Технології та інструменти для формування команди в онлайн просторі розвиваються протягом багатьох років і з'явилися в результаті поєднання різних наукових та технологічних досягнень. Зокрема, розвиток інтернету, зростання швидкості передачі даних, винайдення програмного забезпечення для відеозв'язку, обміну повідомленнями та спільної роботи над документами, а також розвиток соціальних мереж, що дозволяють знаходити та спілкуватися зі співробітниками та партнерами з усього світу.

Робота в онлайн-команді стала дедалі популярнішою в наш час. Існує безліч технологій та інструментів, які допомагають формувати та управляти онлайн-командами :

- Сервіси для відеозв'язку та онлайн-конференцій: Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, Skype. Вони дозволяють проводити зустрічі та дискусії в режимі реального часу, незалежно від місця перебування учасників.
- Інструменти для спільної роботи та обміну документами: Google Drive, Dropbox, OneDrive. Вони дозволяють зберігати та ділитися документами, створювати спільні папки та редагувати документи в режимі реального часу.
- Комунікаційні платформи та месенджери: Slack, Microsoft Teams, Telegram, WhatsApp. Вони дозволяють обмінюватися повідомленнями, створювати спільні чати та канали для обговорення робочих питань.
- Інструменти для управління проектами: Trello, Asana, Basecamp. Вони дозволяють створювати завдання та проекти, призначати відповідальних та контролювати прогрес виконання робіт.
- Інструменти для відстеження часу: Toggl, RescueTime. Вони дозволяють вести облік часу, витраченого на роботу, а також дозволяють виділити час на найбільш важливі завдання та забезпечувати ефективне планування робочого дня.

Ці технології та інструменти можуть допомогти в управлінні онлайн-командою та забезпечити ефективну комунікацію та співпрацю. Важливо також зазначити, що список цих інструментів постійно оновлюється та залежить від потреб команди.

Використання хмарних сервісів для спільної роботи та обміну інформацією. Однією з головних переваг використання таких сервісів для спільної роботи та обміну інформацією є можливість доступу до даних з будь-якого місця та пристрою з підключенням до Інтернету. Це дозволяє користувачам працювати над проектами та спілкуватися з колегами, незалежно від місця перебування.

Хмарні сервіси також забезпечують високий рівень безпеки даних завдяки захисту інформації за допомогою різних методів шифрування та захисту від

несанкціонованого доступу. Крім того, відновлення даних в разі їх втрати або пошкодження забезпечується за рахунок зберігання резервних копій даних на серверах хмарних сервісів.

Хмарні сервіси також забезпечують зручний спосіб обміну даними з іншими користувачами, незалежно від розташування останніх. Користувачі можуть легко надіслати посилання на документи чи файли своїм колегам, клієнтам або партнерам без необхідності відправляти великі файли через електронну пошту.

Взагалі, використання хмарних сервісів для спільної роботи та обміну інформацією дозволяє ефективно співпрацювати над проектами, зберігати та обробляти дані з високим рівнем безпеки та зручності [13].

Спеціальні платформи для комунікації та співпраці між учасниками команди дозволяють забезпечити ефективну комунікацію та спільну роботу в онлайн-режимі. Ось деякі з найпопулярніших платформ:

1. Slack - це популярна платформа для комунікації та співпраці між учасниками команди. Вона дозволяє створювати канали для обговорення різних тем, обмінюватися повідомленнями та документами, інтегрувати з іншими інструментами для роботи з проектами та багато іншого.

2. Microsoft Teams - це інтегрована платформа для комунікації та співпраці від Microsoft. Вона включає в себе чат, відеозв'язок, спільну роботу над документами та інші інструменти.

3. Zoom - це популярна платформа для відеозв'язку, яка дозволяє проводити відеоконференції, обмінюватися повідомленнями та документами, проводити віртуальні наради та багато іншого.

4. Skype - це інструмент відеозв'язку, який також дозволяє проводити голосові та текстові чати, обмінюватися файлами та виконувати інші завдання.

5. Discord - це платформа для комунікації, яка часто використовується геймерами, але також може бути корисною для команд, які працюють в онлайн-середовищі. Вона має вбудовані інструменти для голосового та текстового чату, спільної роботи над документами та інші функції.

Ці платформи дозволяють командам ефективно комунікувати, обмінюватися ідеями та даними, спільно працювати над проектами та досягати поставлених цілей.

Використання відеозв'язку та інших технологій може підвищити ефективність роботи команди в онлайн просторі. Деякі з цих технологій включають:

1. Відеозв'язок: використання платформ, таких як Zoom, Skype, Google Meet, дозволяє учасникам команди спілкуватися в режимі реального часу, обговорювати проекти, робити презентації та інше.

2. Колаборативні інструменти: інструменти, такі як Google Docs, Microsoft Teams, Trello, дозволяють розподіляти завдання між учасниками команди, ділитися інформацією та спільно працювати над проектами.

3. Чати та електронна пошта: використання чатів та електронної пошти дозволяє команді спілкуватися в будь-який час, обмінюватися інформацією та координувати свої дії.

4. Віртуальні дошки: такі інструменти, як Miro, дозволяють створювати віртуальні дошки, на яких можна обговорювати проекти, створювати мозкові штурми та спільно працювати над рішенням проблем.

5. Мобільні додатки: деякі додатки, такі як Slack, дозволяють учасникам команди спілкуватися та співпрацювати зі своїх мобільних пристроїв.

6. Віртуальні конференції та заходи: використання віртуальних конференцій, таких як Web Summit, дозволяє учасникам команди зустрічатися з колегами з усього світу, обговорювати проекти та отримувати нові знання та ідеї.

Формування команди в онлайн просторі потребує уваги до соціально-психологічних чинників. Інструменти для цього можуть включати:

- Онлайн анкети та опитування: Для того, щоб краще зрозуміти потреби та очікування кожного члена команди, можна використовувати онлайн анкети та опитування. Це допоможе знайти спільні точки зору та потреби, а також визначити індивідуальні характеристики кожного учасника команди.

- **Онлайн-тренінги та курси:** Для підвищення навичок та компетенцій команди можна використовувати онлайн-тренінги та курси, що дозволяють отримати нові знання та вміння.

- **Онлайн-ігри та інтерактивні вправи:** Використання онлайн-ігор та інтерактивних вправ дозволяє підвищити співпрацю, комунікацію та взаєморозуміння між учасниками команди.

- **Ці інструменти можуть бути корисними для формування команди в онлайн просторі та підтримки спільної роботи.**

Формування технологій для команди в онлайн-просторі має свої особливості, оскільки це вимагає використання специфічних інструментів та методів, які дозволяють забезпечити ефективну комунікацію та співпрацю між учасниками команди. Основні аспекти формування технологій для команди в онлайн-просторі наступні:

- **Використання спеціальних інструментів для комунікації та співпраці.** Для успішної роботи команди в онлайн-просторі необхідно використовувати спеціальні інструменти, такі як онлайн-відеоконференції, чати, спільні документи тощо. Важливо визначити найбільш ефективні інструменти для вашої команди та навчитися використовувати їх належним чином.

- **Забезпечення доступу до необхідної інформації.** Відсутність можливості швидко отримати необхідну інформацію може ускладнити роботу команди в онлайн-просторі. Тому важливо забезпечити доступ до необхідних інструментів та документів та дати членам команди можливість швидко отримати необхідну інформацію.

- **Встановлення чітких правил та процедур.** Важливо встановити чіткі правила та процедури роботи команди в онлайн-просторі, включаючи графіки зустрічей, дедлайни та інші важливі деталі. Це допоможе забезпечити ефективну роботу команди та уникнути зайвих затримок.

- **Забезпечення ефективної комунікації.** Комунікація є ключовим фактором успішної роботи команди в онлайн-просторі.

- Для забезпечення ефективної комунікації необхідно встановити чіткі засади спілкування, такі як створення окремих чатів для конкретних завдань, використання емоджі та інших засобів, які допоможуть зрозуміти емоційний стан учасників команди.

- Підтримка дистанційної командної роботи. Онлайн-робота вимагає більшої самодисципліни та відповідальності від кожного учасника команди, тому важливо створити позитивну командну культуру, яка підтримуватиме дистанційну командну роботу та мотивуватиме учасників до досягнення спільних цілей.

- Постійне вдосконалення технологій. Робота в онлайн-просторі є динамічним процесом, тому важливо постійно вдосконалювати технології та методи роботи команди, щоб забезпечити максимальну ефективність та продуктивність.

Узагальнюючи, формування технологій для команди в онлайн-просторі вимагає від учасників команди більшої самодисципліни, відповідальності та вміння працювати зі специфічними інструментами. Виконання цих умов допоможе створити ефективну команду, яка зможе досягати спільних цілей в онлайн-просторі.

Висновки до розділу 1

У першому розділі дослідження були розглянуті теоретичні аспекти формування команди в онлайн просторі. Було визначено, що в умовах онлайн простору формування команди має свої особливості та вимагає певних підходів, що відрізняються від традиційних методів.

Ми зазначили основні підходи до трактування поняття «формування команди». На відміну від традиційних ієрархічно-операційних колективів «формування команди» - це цілеспрямовано сформована група людей, що свідомо і згуртовано працюють з певною метою (завдання проєкту, навчальний план) на основі професіональних компетентностей, взаєморозуміння і довіри для досягнення результату в межах своїх обов'язків та відповідальності, що сприяє розвитку усіх її членів, налагодженню ефективних організаційних зв'язків та синергетичному ефекту їх взаємодії

Були проаналізовані різні підходи та теорії до формування команди в онлайн просторі, в тому числі за допомогою спеціальних платформ, відеозв'язку та інших технологій. Теорії формування команди в умовах онлайн простору базуються на традиційних теоріях формування команди, але з урахуванням особливостей онлайн спілкування та використання відповідних технологій. Зокрема, підкреслюється значення віртуальної комунікації та співпраці між учасниками команди. Було виявлено, що використання таких інструментів дозволяє створювати комунікативні простори, які підтримують ефективну комунікацію між учасниками команди та сприяють формуванню спільної робочої атмосфери.

Дослідження також висвітлює теоретичні аспекти формування команди в умовах онлайн простору, такі як взаємозв'язок комунікації та впливу на процес формування команди. Було визначено, що такі аспекти як психологічна безпека та спільне створення цілей є ключовими для успішного формування команди в онлайн просторі.

На основі дослідження було визначено, що технології та інструменти для формування команди в онлайн просторі мають великий потенціал для підвищення ефективності командної роботи. Однак, їх використання потребує ретельної підготовки та розробки відповідної стратегії.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В УМОВАХ ОНЛАЙН ПРОСТОРУ

2.1 Обґрунтування методологічних підходів до дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн просторі

Проблема формування команди в умовах онлайн простору є дуже актуальною та значущою на даний момент, оскільки в останні роки зросла кількість роботи та навчання з використанням інтернету та інших засобів комунікації. Це спричинило визначити мету емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн простору.

До загальної вибірки дослідження було охоплено 30 людей різної вікової категорії які навчаються, працюють в команді.

Для проведення дослідження було використано такі методики:

- Методика побудови графічного профілю організаційної культури, що базується на одній типології Ч. Хенді[13];
- Діагностика міжособистісних стосунків (тест Т. Лірі, модифікація Л. Собчик)[14];
- Методика «Схильність до конфліктної поведінки»К. Томас[15];

Метою даних методик є отримання детального розуміння впливу соціально-психологічних чинників на формування команди в умовах онлайн простору, а також встановлення зв'язків між цими чинниками та рівнем сформованості команди. Крім того, метою дослідження є розробка рекомендацій щодо покращення процесу формування команди в онлайн просторі на основі отриманих результатів дослідження, порівняння ефективності різних методів формування команди в онлайн просторі, що дозволить визначити найбільш оптимальний підхід до формування команди в цьому середовищі.

Методика побудови графічного профілю організаційної культури, що базується на одній типології Ч. Хенді.[13]

В дану методику входять 86 питань , які передбачають відповіді піддослідних про стан організаційної культури в команді не тільки з урахуванням стану справ,

але і на перспективи розвитку. Респондентам було запропоновано дати відповіді на питання за даним шаблоном щодо «майбутнього» і «теперішнього» часу»: «Так» / «Ні», «Швидше так» / «Швидше ні» (Додаток А).

Аналізуючи позитивні відповіді можна виявити головний тип організаційної культури. Характеристика чотирьох видів організаційної культури:

- культура «влади» - культура лідера-керівника організації;
- культура «ролі» - в умовах даної культури кожен виконує певну роль, яка обмежена загальноприйнятими рамками;
- культура «завдання» - ця культура орієнтована на вирішення завдань або конкретного проекту;
- культура «особистості» - головним аспектом є індивідуальні досягнення;

Тест Т. Лірі, модифікація Л. Собчик.[14]

За допомогою цієї методики можливо виявити тип відносин до людей в команді у самооцінках, взаємодії та взаємооцінках. Тест містить 128 оціночних суджень, у кожному 8 типів відносин утворюється 16 пунктів, упорядкованих по висхідній інтенсивності.

1. Владний-лідуючий. Помірні показники (до 8 балів включно) відображають впевненість у собі, вміння бути хорошим наставником і організатором, властивості керівника. При більш високих балах (до 12 балів). нетерпимість до критики, переоцінку власних можливостей, при балах вище 12 - дидактичний стиль висловлювань, імперативну потребу командувати іншими;

2. Незалежний-домінуючий. Виявляє стиль міжособистісних відносин від впевненого, незалежного, що здатен боротися (при помірних показниках в межах 8-ми балів) до самовдоволеного, нарцисичного, з вираженим почуттям власної переваги над оточуючими (9-12 балів), з тенденцією мати особливу думку, відмінну від думки більшості, і займати відокремлену позицію у групі - вище 12;

3. Прямолінійно-агресивний. Залежно від ступеня вираженості показників відображає щирість, безпосередність, прямолінійність (помірні бали) або надмірне завзятість, нестриманість і запальність (високі бали);

4. Недовірливий-скептичний. Для цього стилю міжособистісної поведінки характерні реалістичність бази суджень і вчинків, скептицизм (до 8 балів), які переростають у вкрай образливе і недовірливе ставлення до оточуючих з невдоволенням іншими і підозрілістю (при показниках 12-16 балів).

5. Покірний-сором'язливий. Відображає такі особливості міжособистісного поведінки як скромність, сором'язливість, схильність брати на себе чужі обов'язки. При високих показниках - повна покірність, підвищене почуття провини.

6. Залежний слухняний. При помірних показниках потребують в допомозі й довірі з боку оточуючих, в їх визнання. При високих показниках - завищений рівень комфортності, повна залежність від думки оточуючих.

7. Співробітницький-конвенціональний. Виявляє стиль міжособистісних відносин, властивий особам, які прагнуть до тісної співпраці з референтною групою. Надмірність ступеня вираженості даного стилю проявляється компромісною поведінкою, нестриманістю у вияв своєї дружелюбності по відношенню до оточуючих, прагненням підкреслити свою причетність до інтересів більшості.

8. Відповідальний-великодушний. Цей варіант міжособистісного поведінки проявляється вираженою готовністю допомагати оточуючим, розвиненим почуттям відповідальності (до 8 балів). Високі бали свідчать про сердечні, надобов'язкових, гіперсоціальних установок (Додаток Б).

Методика «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» К. Томаса [15].

Ця методика дає змогу визначити переважного способу поведінки особи в групі в конфліктних ситуаціях (Додаток В).

Методологічні підходи в дослідженні соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн просторі можуть відрізнитись за своїми критеріями (табл.2.1.) : тип дослідження - перед початком дослідження потрібно визначити, який тип дослідження буде проводитись - кількісний, якісний або комбінований. Кількісні дослідження зазвичай засновані на статистичних методах, які дозволяють

зібрати і аналізувати велику кількість даних. Якісні дослідження, з іншого боку, зазвичай орієнтовані на збір глибинної інформації, зазвичай через інтерв'ю або спостереження.

Комбіновані дослідження поєднують методи обох типів досліджень; підхід до дослідження - в дослідженні соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн просторі можуть використовуватись різні підходи, такі як позитивістський, інтерпретативний або критичний.

Позитивістський підхід вважає, що соціально-психологічні явища можна виміряти і пояснити через наукові методи. Інтерпретативний підхід зосереджується на тому, як люди розуміють інформацію та взаємодіють між собою. Критичний підхід орієнтований на аналіз того, як влада, соціальні норми та інші фактори впливають на формування команд.

Табл.2.1

Критерії та показники формування команди в умовах онлайн простору

Критерії	Показники
Спільна мета	Узгоджені цілі, визначення пріоритетів, планування та розподіл завдань
Довіра та взаєморозуміння	Відкритість, дотримання зобов'язань, повага до думки інших, взаємна підтримка;
Співпраця та комунікація	Ефективне використання інструментів комунікації, спільна робота над завданням, конструктивна зворотна зв'язок;
Рольова структура	Чітко визначені ролі та функції кожного члена команди, узгодженість ролей з метою досягнення спільної мети;
Індивідуальні та командні компетенції	Розвиток особистісних та професійних якостей кожного члена команди, сприяння взаємному навчанню та обміну досвідом.

Умови онлайн простору можуть впливати на рівень розвитку формування команди. На основі вказаних критеріїв та показників ми можемо виділити три рівні розвитку:

Перший рівень - формування команди в онлайн просторі відбувається на основі визначених параметрів, таких як професійні навички та досвід, відповідність робочій спеціальності, вільний час, доступ до комп'ютера та Інтернету тощо. Цей рівень не враховує соціально-психологічні чинники, що сприяють формуванню командної динаміки, тому його можна вважати базовим.

Другий рівень - формування команди відбувається з урахуванням соціально-психологічних чинників, таких як взаємодія та спілкування між учасниками, рольові відносини, взаємозалежність учасників та спільні цілі. На цьому рівні формування команди стає більш динамічним та ефективним.

Третій рівень - формування команди відбувається на основі глибокого розуміння та аналізу соціально-психологічних процесів, що відбуваються в команді в онлайн просторі. На цьому рівні формування команди базується на високорозвиненій комунікації, ефективному лідерстві, взаємному розумінні та довірі між учасниками команди.

Під час експерименту емпіричного дослідження було проведено перевірки ефективності різних методів формування команд в онлайн просторі та їх вплив на розвиток командної співпраці. Було з'ясовано, що ефективними методами формування команд в умовах онлайн простору є:

1. Визначення спільних цілей та завдань для всієї команди.
2. Забезпечення взаємодії між членами команди за допомогою інтерактивних інструментів (наприклад, чат, відеоконференції, спільне редагування документів).
3. Організація ефективної комунікації між членами команди та забезпечення взаєморозуміння.
4. Врахування індивідуальних особливостей кожного члена команди та встановлення індивідуальних завдань.
5. Забезпечення підтримки та стимулювання взаємодії та співпраці між членами команди.
6. Також було виявлено, що розвиток командної співпраці в онлайн просторі залежить від рівня технічної підготовки членів команди, їхньої мотивації

та ставлення до співпраці, а також від наявності лідера команди, який здатен забезпечити організацію та координацію дій всієї команди.

Таким чином після проведення нашого дослідження ми отримали інформацію о сформованості команди в онлайн просторі є більш низьким порівняно з формуванням команди в офлайн просторі. Респонденти відмітили, що складність комунікації та взаємодії у віртуальному просторі висока.

Найбільш важливим чинником формування команди в онлайн просторі є взаємодія між учасниками. Необхідність забезпечення ефективної комунікації та зв'язку між учасниками відзначили більшість респондентів.

Основними проблемами, що виникають у процесі формування команди в онлайн просторі, є нестабільність зв'язку та технічні проблеми, що можуть затримати розвиток команди.

Ефективність формування команди в онлайн просторі можна покращити шляхом забезпечення додаткової підтримки та навчання учасників щодо роботи в онлайн просторі та використання спеціальних інструментів для комунікації та співпраці.

Отже, дослідження дозволило з'ясувати причини та фактори, які впливають на формування команди в онлайн просторі, а також визначити способи покращення ефективності роботи команд в цьому середовищі.

2.2. Аналіз результатів дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн просторі

За результатами діагностики за методикою Ч. Хенді «Методика побудови графічного профілю організаційної культури, що базується на одній типології» (рис.2.1) нами було виявлено, що 38% опитуваних - це об'єднання творчих людей, які можуть досягати власних цілей, взаємодія між цими людьми зазвичай здійснюється на основі згоди, а не дуже сурового ставлення, 25% - мають можливість орієнтовно вирішувати завдання або конкретні проекти, 22% мають тип «лідера» з особистісними характеристиками, така культура вміє швидко реагувати на зміни в ситуаціях швидко приймають рішення і 15% мають відмінну

рису у спеціалізації підрозділів і строгому розподілі ролей, а їх діяльність побудована на основі стандартів, правил.



Рис.2.1. Результат за методикою Ч. Хенді

Аналіз отриманих результатів за методикою тест «Діагностика міжособистісних стосунків» Т. Лірі (рис.2.2.).

За результатами досліджування, 30 досліджуваних осіб :

21% - це особи, які вміють відображати щирість, безпосередність, прямолінійність і наполегливість або надмірну недружелюбність, нестриманість і запальність.

20% - цей стиль властивий особам, які прагнуть до тісної співпраці з групами , до доброзичливим відносинам з оточуючими.

15% - цим особам не вистачає допомоги й довіри зі сторони оточуючих, але 5% досліджуваних показали зависокий рівень комфортності і повну залежність від думки оточуючих.

10% - результат в таких осіб показав готовність допомагати оточуючим.

10% - відображають велику впевненість у собі, вміння представляти себе хорошим наставником і організатором , присутні властивості керівника.

5% - характерні реалістичність суджень і вчинків, які переростають у образливу і недовірливу модель.

5% - скромні, сором'язливі, схильні брати на себе чужі обов'язки.

У досліджуваних було виявлено досить високі показники за прямолінійним-агресивним і співробітницьким-конвенціальним типами міжособистісних стосунків у команді. Виявлено позитивний рівень гнучкості, самостійності, обробки результатів планування діяльності досліджуваних.



Рис.2.2. Результат Тесту "Діагностика міжособистісних стосунків"Т.Лірі

За використання методики «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» К. Томаса проведено аналіз результатів, що охоплюють 5 варіантів поведінки в конфліктних ситуаціях у досліджуваних. В дослідженні було охоплено 4 особи.

Перша особа по результатам дослідження показала високі рівні суперництва та співпраці, присутні прагнення добитись своїх інтересів але і задовольняє інтереси інших (рис.2.3.).

Друга особа показала найвищий результат співпраці та має здатність виходити з конфліктних ситуацій застосовуючи компромісний вихід (рис.2.4.).

Третя особа як і попередня показала за результатами дослідження здатність поступитися своїм інтересам з обох сторін що беруть участь у конфлікті, а також приймати активну участь як своїх інтересів так і інтересів партнерів.

Четверта особа показала протилежний результат, ти самим показуючи невміння знаходити компроміс, спільну мову з особами в команді, а також відсутнє прагнення до кооперації та відсутність бажання досягнення власних цілей.

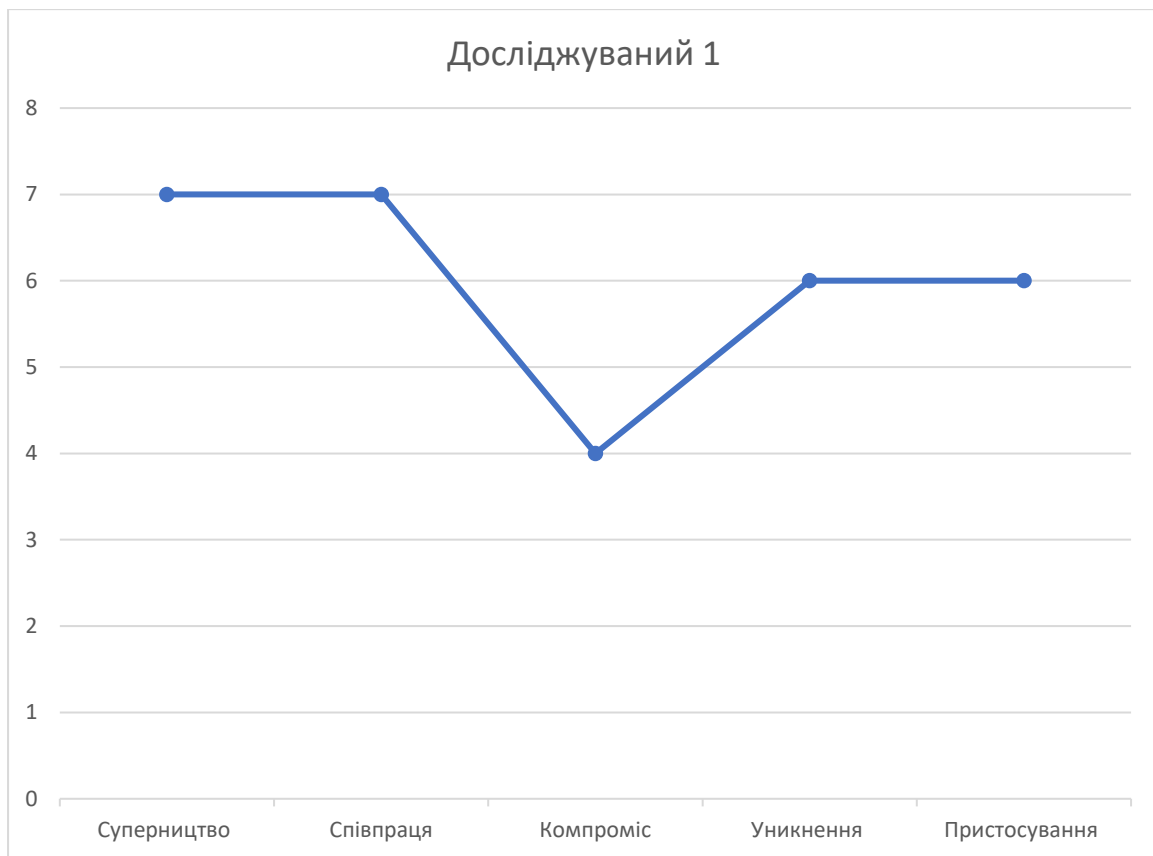


Рис. 2.3. Діагностика схильності до конфліктної поведінки (Досліджуваний 1)



Рис.2.4. Діагностика схильності до конфліктної поведінки (Досліджуваний 2)



Рис.2.5. Діагностика схильності до конфліктної поведінки (Досліджуваний 3)

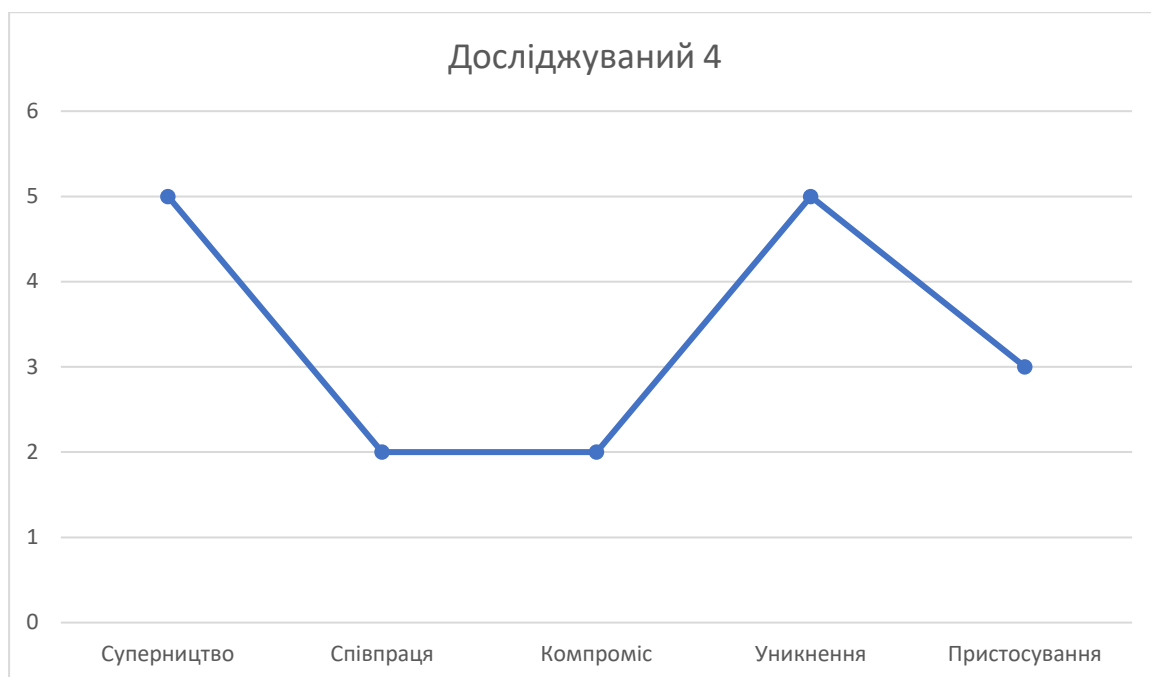


Рис.2.6. Діагностика схильності до конфліктної поведінки (Досліджуваний 6)

На основі методики «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» К. Томаса, ми можемо зробити висновок, що 80 % досліджуваних легко можуть співпрацювати з іншими особами, знаходячи компроміс у конфліктних ситуаціях і лише 20% не можуть співпрацювати з іншими, уникаючи цього.

Важливо зауважити, що результати дослідження можуть відображати лише вибірку з 30 осіб і не можуть бути узагальнені на всю популяцію студентської молоді. Для отримання більш точної інформації необхідно провести додаткові дослідження з більшим обсягом вибірки.

2.3. Методичні рекомендації щодо формування ефективної команди в онлайн просторі

За допомогою отриманих результатів нашого дослідження, можна зрозуміти, що формування ефективної команди в онлайн просторі може бути викликом, оскільки збір і співпраця віртуальних команд вимагають особливих підходів, тому дуже важливо, щоб педагоги, роботодавці і інші мали належні знання щодо формування команди в умовах онлайн простору, тому є деякі методичні рекомендації, такі як:

Комунікація: Забезпечте ефективну комунікацію між членами команди. Використовуйте комунікаційні засоби, такі як електронна пошта, чати та відеоконференції, щоб забезпечити постійний зв'язок. Визначте чіткі канали комунікації та способи обміну інформацією.

Чіткі ролі та відповідальність: Визначте ролі та відповідальність для кожного члена команди. Кожна людина повинна знати свої обов'язки та очікування. Це допоможе уникнути недорозумінь та дублювання робіт.

Планування та координація: Розробіть чіткий план дій та графік роботи команди. Забезпечте відстеження завдань та дедлайнів. Використовуйте проектні менеджери або спеціальні інструменти для управління проектами для організації роботи команди.

Взаємодопомога та співпраця: Сприяйте взаємодопомозі та співпраці між членами команди. Заохочуйте обмін ідеями, досвідом та знаннями. Використовуйте колективне вирішення проблем та спільну роботу над завданнями.

Мотивація: Зберіть команду навколо спільних цілей та забезпечте мотивацію для досягнення успіху. Використовуйте похвалу, визнання досягнень та можливості розвитку для підтримки.

Встановлення чітких комунікативних правил: Визначте правила спілкування в команді, зокрема щодо використання мови, тональності повідомлень, часу відповіді та інші аспекти. Це допоможе уникнути непорозумінь та конфліктів.

Регулярні зустрічі та оновлення: Проводьте регулярні віртуальні зустрічі команди для обговорення поточних питань, оновлення стану проекту та обміну інформацією. Це створить відчуття спільності та зосередженості на спільній меті.

Заохочення самоорганізації: Сприяйте самоорганізації команди, дозволяючи членам брати ініціативу та вирішувати проблеми самостійно. Підтримуйте інновації та творчість.

Використання спеціальних інструментів: Використовуйте онлайн інструменти для спільної роботи, такі як спільні документи, системи управління проектами, відеоконференції тощо. Ці інструменти полегшують спілкування, спільну роботу та обмін інформацією.

Врахування індивідуальних потреб: Зверніть увагу на індивідуальні потреби та можливості кожного члена команди. Сприяйте балансу між роботою та особистим життям, розумійте можливість гнучкості та адаптації до індивідуальних обставин.

Визначення спільних цілей: Перед початком спільної роботи визначте спільні цілі і завдання команди. Забезпечте зрозуміння та прийняття цих цілей кожним членом команди. Це створить єдине напрямок для всієї команди.

Розвиток довіри: Довіра є ключовим елементом успіху команди. Розробіть стратегії для розвитку довіри між членами команди, такі як спільні проекти, взаємна підтримка та відкритість у спілкуванні.

Фасилітація взаємодії: Створіть можливості для активної взаємодії між членами команди. Здійснюйте спільні онлайн-діяльності, які допоможуть побудувати зв'язки та сприятимуть кращому спілкуванню.

Розподіл ресурсів: Впевніться, що всі члени команди мають доступ до необхідних ресурсів для виконання своїх завдань. Це може включати доступ до інформації, інструментів та матеріалів.

Ефективне управління конфліктами: Конфлікти можуть виникати в будь-якій команді. Навчіть членів команди ефективно вирішувати конфлікти та сприяйте конструктивному спілкуванню під час виникнення розбіжностей.

Забезпечення збалансованості: Враховуйте різноманітність в команді та сприяйте рівноправному включенню всіх членів. Забезпечте збалансованість в розподілі завдань, підтримці та визнанні досягнень.

Залучення командних активностей: Організуйте командні активності та інтерактивні вправи, які сприятимуть спілкуванню.

Постійне навчання та розвиток: Забезпечуйте можливості для постійного навчання та розвитку членів команди. Підтримуйте навчання нових навичок та сприяйте обміну знаннями в команді.

Врахування індивідуальних різниць: Розумійте, що кожен член команди має свої індивідуальні потреби, стилі роботи та переваги. Спробуйте враховувати ці різниці та адаптувати підходи до комунікації та співпраці.

Підтримка відкритого середовища: Створюйте відкрите та доброзичливе середовище, де кожен член команди може вільно висловлювати свої думки, ідеї та питання. Запевніться, що всі голоси слухаються та поважаються.

Оцінка та зворотний зв'язок: Забезпечуйте систему оцінки та зворотного зв'язку в команді. Регулярно визначайте прогрес та досягнення, а також надайте конструктивний зворотний зв'язок, який допоможе поліпшити роботу команди.

Гнучкість та адаптивність: Застосовуйте гнучкі підходи до роботи команди та будьте готові до змін. Розумійте, що онлайн середовище може вимагати адаптації та зміни стратегій для досягнення успіху.

Спільні успіхи та святкування: Вшановуйте та святкуйте спільні успіхи команди. Визнання досягнень та святкування моментів просування зміцнюють сплоченість та мотивацію у команді.

Також важливою місією буде - навчити людей вирішувати конфліктні ситуації, для подальшої співпраці, знаходити компроміс в будь-якій ситуації, підтримувати один одного в такі тяжкі часи.

Ці методичні рекомендації допоможуть створити ефективну команду в онлайн просторі, де члени команди можуть співпрацювати, досягати спільних цілей та забезпечувати успіх проектів.

Висновки до 2 розділу

На етапі дослідження було проведено діагностику соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн простору.

Дослідженням було охоплено 30 осіб різної вікової категорії, так як: студенти, працівники. У зв'язку з воєнним станом, більшість навчальних закладів, компаній та організацій були змушені перейти до роботи в онлайн просторі, що зробило цю тему ще більш актуальною, тому наше дослідження проводилось у онлайн-форматі.

У цьому дослідженні було проведено аналіз соціально-психологічних чинників, які впливають на формування команди в умовах онлайн-простору. Зрозуміння цих чинників є важливим у контексті сучасних технологій та зростаючої популярності онлайн-співпраці.

Одним з головних результатів дослідження було встановлено, що взаємодія та комунікація є критичними складовими формування команди в онлайн-просторі. Ефективна комунікація є основою для побудови довіри та спільного розуміння між учасниками команди.

Далі, в результаті дослідження було встановлено, що існує позитивна взаємозв'язок між рівнем соціальної підтримки і задоволеністю учасників команди. Відчуття підтримки та приналежності до команди сприяє покращенню співпраці, комунікації та досягненню спільних цілей.

Враховуючи специфіку онлайн-простору, де фізичний контакт обмежений, важливо активно працювати над підтримкою емоційного благополуччя та відчуттям приналежності учасників команди. Це може бути досягнуто за допомогою регулярного спілкування, створення спільних моментів та використання спеціальних інтерактивних онлайн-інструментів. Загалом, результати дослідження підтверджують важливість розуміння соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн-простору. Це дозволить розробити ефективні стратегії та методики для покращення співпраці, комунікації та досягнення спільних цілей у онлайн-командах.

Дослідження також вказує на потребу подальших наукових досліджень у цій області. Розширення обсягу досліджень, врахування різних контекстів та культурних особливостей, а також подальша розробка практичних рекомендацій для формування команди в онлайн-просторі є важливими напрямками майбутніх досліджень.

Соціальна підтримка в онлайн-команді сприяє покращенню задоволеності та мотивації учасників команди. Створення сприятливого соціального клімату та використання спеціальних інтерактивних інструментів можуть сприяти підтримці та відчуттю приналежності до команди.

З огляду на результати проведеного дослідження можна стверджувати, що відбулися зміни в формуванні команд онлайн, комунікації між особистостями. Це свідчить про ефективність проведеної психологічної та методичної роботи.

ВИСНОВКИ

Дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн-простору має велике значення для сучасного суспільства, оскільки онлайн-співпраця та віддалена робота стають все більш поширеними. Отримані результати надають цінні наукові і практичні висновки, які можуть бути застосовані для ефективного формування команди та досягнення спільних цілей в онлайн-середовищі.

У першому розділі були розглянуті теоретичні аспекти формування команди в умовах онлайн-простору. Виявлено, що комунікація та взаємодія мають суттєвий вплив на формування команди в онлайн-середовищі. Різні теорії були проаналізовані, відзначено їхню цінність у розумінні процесу формування команди. Також виявлено, що використання спеціальних технологій та інструментів допомагає полегшити формування команди в онлайн-просторі.

У другому розділі було проведено емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників формування команди в онлайн-просторі. Застосовані методологічні підходи дозволили отримати цінні дані про вплив цих чинників на ефективність команди. Результати дослідження підтвердили важливість комунікації, співпраці та соціальної підтримки в процесі формування команди в онлайн-середовищі. Були розроблені методичні рекомендації, які можуть бути використані для формування ефективної команди в онлайн-просторі.

Аби діагностувати рівень сформованості команди в умовах онлайн простору, нами було використано наступні методики: «Методика побудови графічного профілю організаційної культури, що базується на одній типології» Ч. Хенді, аналізуючи позитивні відповіді можна виявити головний тип організаційної культури, тест Т. Лірі, модифікація Л. Собчик, за допомогою цієї методики можливо виявити тип відносин до людей в команді у самооцінках, взаємодії та взаємооцінках, методика «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» К. Томаса, ця методика дає змогу визначити переважного способу поведінки особи в групі в конфліктних ситуаціях

Метою даних методик було отримання детального розуміння впливу соціально-психологічних чинників на формування команди в умовах онлайн

простору, а також встановлення зв'язків між цими чинниками та рівнем сформованості команди. Крім того, метою дослідження була розробка рекомендацій щодо покращення процесу формування команди в онлайн просторі на основі отриманих результатів дослідження, порівняння ефективності різних методів формування команди в онлайн просторі, що дозволить визначити найбільш оптимальний підхід до формування команди в цьому середовищі.

Результати дослідження підкреслюють важливість розуміння соціально-психологічних чинників формування команди в умовах онлайн-простору для досягнення успіху в роботі та досягнення спільних цілей. Ці висновки можуть бути використані як підстава для подальших досліджень і розробки практичних рекомендацій у сфері формування команди в онлайн-просторі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. <https://www.wunu.edu.ua/pdf/rob/18-58.pdf>
2. Теорія Брюса Такмана. Джерело: Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384-399.
3. Теорія Катерини Катц. Джерело: Katz, K. L., & Khan, R. L. (1978). *Social psychology of organizations*. John Wiley & Sons.
4. Теорія Річарда Хекмана. Джерело: Hackman, J. R. (2012). *Collaborative intelligence: Using teams to solve hard problems*. Berrett-Koehler Publishers.
5. Концепція Крістофера Ліппітта та Девіда Краутера.
6. Джерело: Lippitt, C., & Krause, D. (1987). Improving group decision making in computer-mediated communication. *Human-Computer Interaction*
7. Virtual teams: A review of current literature and directions for future research. *Journal of Information Technology Management*, 19(4), 37-52).
8. Теорія Стіва Вейкфілда. Джерело: Wakefield, R. L. (2004). Perceived effectiveness of virtual teams: An exploratory study of best practices. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 235-250.
9. Теорія Стіва Мостового.
Джерело: Mostowfi, S. (2008). Virtual teams: A review of current literature and directions for future research. *Journal of Information Technology Management*, 19(4), 37-52.
10. Концепція Александра Мальборо та Лоренса Мелієра.
Джерело: Marlborough, A. S., & Mellier, L. P. (2002). An examination of the variables that influence the effectiveness of virtual teams. *Journal of management information systems*, 18(3), 115-138.
11. Alsharo, M., & Gregg, D. (2021). Digital Synergy: Exploring the Link between Digital Collaboration, Interdependence, and Performance in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 38(1), 193-230).
12. Mostowfi, S. (2008). Virtual teams: A review of current literature and directions for future research. *Journal of Information Technology Management*, 19(4), 37-52.
13. blob:<https://web.telegram.org/4168ede6-599e-4cde-940c-897b0dcdbd70>
14. <https://studfile.net/preview/9089335/page:45/>
15. <https://osnova.com.ua/test-za-metodikoyu-k-tomasa-viznachennya-stilyu-povedinki-v-konfliktniy-situatsii/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика визначення типу організаційної культури Ч. Хенді

Загальна характеристика методики:

Використання методики «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді дає можливість визначити ступінь формалізації процесів і рівень централізації влади в освітніх організаціях. Дана методика характеризує такі типи організаційної культури: культура «влади», культура «ролей», культура «завдань», культура «особистості».

Культура «влади». В організації з даним типом організаційної культури істотну роль відіграє лідер з особистісними характеристиками. Джерело влади лідера – одноосібне розпорядження всіма ресурсами організації. Ця культура влади дозволяє швидко реагувати на зміни ситуації, швидко приймати рішення й організовувати їх виконання. Такий тип культури прийнятний для невеликих підприємницьких структур, організацій сімейного типу.

Культура «ролі». Відмінна риса такої організації полягає у спеціалізації підрозділів і строгому функціональному розподілі ролей, а діяльність побудована на основі формальних правил, стандартів, інструкцій і положень. Застосування такого типу культури ефективно в організаціях, що функціонують у стабільному, прогнозованому середовищі.

Культура «завдання». Ця культура орієнтована на вирішення завдань або конкретний проект. Ефективність організації визначається професіоналізмом працівників, раціональним використанням ресурсів і ототожненням особистих цілей з цілями організації. Контроль в організації здійснюється на основі розподілу проектів і завдань, формування команд для їх виконання і розподілу ресурсів.

Культура «особистості». В організаціях з таким типом культури центральною ланкою є особистість. Призначення організації - це об'єднання творчих людей, які могли б досягти власних цілей, і забезпечення їх ресурсами. Взаємодія між працівниками здійснюється на основі згоди, а не суворого контролю.

Наведені типи культур у чистому вигляді зустрічаються рідко. Звичайно в організації існують кілька типів культур одночасно, але одна з них є провідною.

Інструкція для учасників дослідження:

Висловіть свою думку стосовно питань, які пов'язані із діяльністю Вашої організації. Уважно прочитайте кожне твердження, яке запропоноване в опитувальнику та поставте знак «+» якщо Ви погоджуєтесь з даним твердженням і знак «-» якщо твердження не відповідає дійсності.

Текст опитувальника:

1. Організаційна структура сформована відповідно до раціональних форм розподілу праці.
2. Колектив закладу працює на основі чітко визначених обов'язків, функцій, а також їх раціонального розподілу між підрозділами та окремими працівниками.
3. Створено умови для розкриття і реалізації творчості, ініціативності та новаторства працівників.
4. Організація являє собою взаємопов'язані підрозділи-команди, кожна з яких, певною мірою незалежна, але несе відповідальність у рамках загальної стратегії розвитку закладу.
5. Функції і завдання працівників класифікуються за певними ознаками, утворюючи загальну схему діяльності організації.
6. Влада та вплив зосереджені навколо керівника організації.
7. Влада визначається службовим положенням і посадою (організаційною роллю).
8. Управлінська діяльність керівника закладу базується на пошані до підлеглих.
9. Джерело управління або впливу – досвід, творче мислення, ініціативність, компетентність, професіоналізм керівника.
10. Стосунки з керівником організації мають важливіше значення, ніж повноцінне виконання посадових обов'язків.

11. Рішення приймаються швидко – швидкість вважається важливішою якістю за якість прийнятого рішення.

12. Управлінські рішення відносяться, як правило, до процедурних (чи вирішити дане питання, чи розпочати виконання даного завдання тощо).

13. В організації прийнятний груповий метод прийняття рішень.

14. Підбору працівників відводиться важлива місія.

15. В організації можуть працювати лише ті люди яких зарекомендували перед керівником його підлеглі.

16. При прийнятті рішення про підвищення або переведення на іншу посаду до працівника висувається єдина вимога – він має в точності (не більше і не менше) відповідати своїм посадовим інструкціям.

17. Відбір персоналу здійснюється за критерієм професіоналізму претендента.

18. Відбір співробітників здійснюється на підставі дотримання принципу спадкоємності: працівник приймається на роботу у випадку попередньої рекомендації його ким-небудь з оточення керівника організації.

19. Форма внутрішньоорганізаційної комунікації - емпатія, тобто рішення приймаються на основі припущень про думку центральної фігури організації.

20. В організації незначна кількість службової документації (службових записок, письмових розпоряджень тощо).

21. В організації важливе значення відіграють формальні письмові правила, розпорядження, накази, положення.

22. Роль особистого контакту (по телефону, на нарадах тощо) значно перевершує роль письмових наказів і положень.

23. Працівники організації сприймають себе як колеги.

24. Управління організацією здійснюється на основі колективного обговорення (пропозиції, поради, зауваження).

25. Управління організацією базується на слухняності та дисциплінованості.

26. Управління організацією базується на переконанні (кожне рішення обґрунтовується, працівники повинні бути переконані в його правильності).

27. Управління здійснюється шляхом координації діяльності спів-робітників-колег на основі загальної згоди.

28. Контроль за виконанням розпоряджень практично відсутній, оскільки управління засноване на довірі.

29. Можливість контролю за виконанням робіт у керівництва не-значна, оскільки управління організацією засноване на загаль-ній згоді.

30. В закладі мають місце великі витрати на телефонні розмови та відрядження.

31. Діяльність організації здійснюється відповідно до традицій ко-лективу, дружніх відносинах між колегами та довірі до керівни-ка закладу.

15 32. Високо оцінюються особистісні успіхи та ініціативність працівників.

33. Творча ініціатива, як правило, не заохочується.

34. Довіра, як по відношенню до співробітників, так і по відно-шенню до управлінської команди, досягається на основі успішної та результативної діяльності.

35. Будь-які зміни в організації пов'язані із заміною працівника (звільняється працівник, і на його місце береться новий).

36. Розумні висловлювання самі по собі не мають значення. Їх повинна викласти людина, якій довіряють: джерело думки озна-чає більше, ніж саме думка.

37. В організації має місце висока роль раціональних доказів незалежно від того, хто їх висловлює.

38. В організації присутня жорстка централізація управління: рі-шення приймаються центром, який жорстко контролює їх ви-конання.

39. Людина і зовнішнє середовище організації сприймаються з позицій раціоналізму і логічного аналізу.

40. Працівники організації виконують свої посадові обов'язки відповідно до розроблених посадових інструкцій.

41. Управління організацією засноване на припущенні стабільнос-ті і передбаченості подій, майбутнього.

42. Діяльність організації розбивається на окремі регламентуючі діяльнісні операції.

43. Людина сприймається як невід'ємна частина функціонування та розвитку організації.

44. Людина розглядається як особистість, що володіє визначеними ресурсами, які організація може використовувати для вирішення конкретних проблем.

45. Індивідуальні особливості людини не приймаються до уваги 16 (низька роль людського чинника).

46. Кожен співробітник розглядається як індивідуальність, що володіє свободою і незалежністю.

47. Типова кар'єра в організації – розвиток працівника в одному і тому ж самому напрямі.

48. Працівники організації розраховують пропрацювати в організації до пенсії і більше.

49. Заохочується кар'єрне зростання працівників.

50. Відсутнє планування кар'єри і навчання працівників.

51. Організація регламентує не тільки робочий час, але і життя працівника: широко розвинені системи оплати медичної страховки, регулярне надання оплачуваної відпустки, надання товарів із знижкою, пенсійне забезпечення тощо.

52. Організація має довгу (десятиліття) історію успішного розвитку.

53. Організація проводить обмежену номенклатуру послуг (товарів).

54. Критерієм ефективності діяльності організації є максимальна стандартизація і регламентація діяльності.

55. Будь-які зміни в зовнішньому середовищі організація ігнорує. Типова реакція на зміни – посилення традиційних способів роботи.

56. У разі зростання конкурентності між закладами керівництво підвищує вимоги до діяльності працівників організації.

57. На зниження конкурентоспроможності закладу працівники реагують більш старанним виконанням своєї роботи.

58. У разі невиконання роботи в потрібний термін, працівники працюють в позаробочий час.

59. В умовах змін (нові технології, зміна переваг клієнтів) працівники закладу враховують нововведення і планують свою діяльність відповідно до нових вимог, намагаючись зв'язати потреби клієнтів і надання послуг в єдине ціле.

17 60. Організація часто здійснює нововведення, постійно оновлює форми і методи діяльності.

61. Вирішення проблем здійснюється в умовах жорсткого дотримання чіткості та правил.

62. Працівники закладу не дотримуються формальних правил і процедур.

63. Критерієм ефективності методу вирішення проблеми є максимальне спрощення початкового завдання і розбиття його на прості завдання.

64. Ефективність методу вирішення проблем визначається досягнутим результатом.

65. Навчання (працівників) розуміється як процес отримання нових знань та навичок.

66. Навчання (працівників) – процес освоєння нового досвіду.

67. Навчання (працівників) сприймається як процес оволодіння новими знаннями та вміннями для кращого вирішення виникаючих проблем.

68. Процес навчання є передачею необхідних знань і навичок тими, хто ними володіє, тим, у кого їх ще немає.

69. Процес навчання полягає в участі працівників в дослідженнях і проектних групах: розгляд педагогічних ситуацій, ділові ігри, тренінги роботи в команді.

70. Кожен працівник організації – творча особистість, професіонал своєї справи, з відчуттям особистої відповідальності, що знаходиться в постійному пошуці.

71. Працівники сприймаються як ресурси організації (широко поширений термін «людські ресурси»).

72. Працівники сприймаються як незалежні особи, які надають свої послуги для розвитку організації.

73. Широко застосовуються формальні методи планування робочої

18 сили: схеми оцінки діяльності персоналу, діагностика потреб в навчанні працівників, курси підвищення кваліфікації тощо.

74. Керівництво, як правило, не дотримується встановлених ними ж правил та інструкцій.

75. Організаційна структура – найважливіший показник, який визначає хто кому підкоряється.

76. Велике значення належить статусним ролям (управлінська команда, працівники з тривалим досвідом роботи, молоді працівники, технічний персонал тощо).

77. Основне завдання управління організації – безперервне і успішне вирішення проблем.

78. Кількість конфліктів між працівниками організації незначна, а проблеми лідерства в колективі неактуальні.

79. Заклад здійснює значні витрати на науково-дослідницьку діяльність, проведення експериментів та випробувань.

80. Управління здійснюється з урахуванням інтересів та побажань всіх співробітників організації.

81. Для вирішення визначеною проблеми, як правило, підбирається команда працівників яка компетентна у вирішенні даного питання.

82. Організації властиві часті обговорення, дискусії.

83. Важливе значення для розвитку організації має талант і професіоналізм окремих працівників.

84. Регламентація, підпорядкування практично відсутні.

85. Оплата праці здійснюється відповідно до результативності виконаної роботи.

86. Управлінська команда закладу часто перебуває у відрядженнях з метою особистого вирішення різних питань.

Обробка та аналіз отриманих даних: Обрахуйте кількість позитивних відповідей (відмітити знаком «+») на твердження:

1; 2; 6; 10; 11; 14; 15; 18; 19; 21; 23; 28; 30; 31; 32; 33;

Культура «влади»

34; 35; 36; 38; 86. 2; 5; 7; 12; 16; 20; 25; 33; 39; 40; 41; 42; 43; 45; 47; 48; Культура «ролей»

51; 52; 54; 55; 56; 57; 58; 59; 61; 63; 65; 68; 71; 73; 74; 75; 76. 4; 8; 9; 13; 17; 26; 37; 44; 49; 60; 62; 64; 67; 69; 77; 78;

Культура «завдань»

79; 81; 82; 85. 3; 22; 24; 27; 29; 46; 50; 66; 70; 72; 80; 83; 84.

Культура «особистості»

Додаток Б

Методика «Діагностика міжособистісних стосунків» (за т. Лірі)

Мета: вивчити стиль і структуру міжособистісних стосунків та їх особливостей, а також дослідити уявлення досліджуваних про своє „Я”, ставлення до самого себе.

Матеріали та обладнання: опитувальник, ручка

На основі досліджень міжособистісних стосунків Т. Лірі виділив 8 загальних і 16 конкретизованих варіантів міжособистісної взаємодії, представлених у вигляді кругової діаграми. Полюсні варіанти на цій схемі є протилежними один одному.

Опитувальник складений відповідно до виділених типів міжособистісної поведінки, що являє собою набір із 128 простих лаконічних характеристик - епітетів, які групуються по 16 запитань у 8 октантів, що відображають різноманітні психологічні профілі. Методика може пропонуватися досліджуваному у вигляді списку або ж на окремих картках.

Інструкція: Перед вами набір характеристик. Прочитайте кожну з них і відзначте знаком „+” ті, які відповідають вашому уявленню про себе. Будьте уважними. Намагайтеся відповідати якомога точніше і правдивіше.

Завдання 1. Дайте відповідь на запитання: Яка ви людина?

1. Інші думають про мене прихильно.
2. Справляю враження на оточуючих.
3. Умію розпоряджатися, карати.
4. Умію наполягати на своєму.
5. Володію почуттям гідності.
6. Незалежна.
7. Здатна сама потурбуватися про себе.
8. Можу виявити байдужість.
9. Здатна бути суворою.
10. Сувора, але справедлива.
11. Можу бути щирою.
12. Критична до інших.

13. Люблю поплакатися.
14. Часто сумна.
15. Схильна до недовіри.
16. Часто розчаровуюся.
17. Здатна бути критичною до себе.
18. Здатна визнавати свою неправоту.
19. З охотою підкоряюся.
20. Поступлива.
21. Вдячна.
22. Захоплююся, схильна до копіювання.
23. Ставлюся до інших з повагою.
24. Шукаю схвалення.
25. Здатна до співпраці, взаємодопомоги.
26. Намагаюся вжитися з іншими.
27. Приязна, доброзичлива.
28. Уважна, ласкава.
29. Делікатна.
30. Підбадьорююча.
31. Відгукуюся на заклики про допомогу.
32. Безкорислива.
33. Здатна викликати захоплення.
34. Користуюся у інших повагою.
35. Володію талантом керівника.
36. Люблю відповідальність.
37. Впевнена у собі.
38. Самовпевнена, наполеглива.
39. Ділова, практична.
40. Люблю змагатися.
41. Стійка і непохитна, де потрібно.
42. Невблаганна, але безпристрасна.

43. Дратівлива.
44. Відкрита, прямолінійна.
45. Не терплю, щоб мною командували.
46. Скептична.
47. На мене важко справити враження.
48. Образлива, вимоглива (педантична, скурпульозна).
49. Легко соромлюся.
50. Невпевнена у собі.
51. Поступлива.
52. Скромна.
53. Часто користуюся допомогою інших.
54. Дуже поважаю авторитет.
55. З охотою приймаю поради.
56. Довірлива і намагаюся порадувати інших.
57. Завжди люб'язна у спілкуванні.
58. Ціную думку оточуючих.
59. Комунікабельна, товариська.
60. Добросердна.
61. Добра, вселяю впевненість.
62. Ніжна, м'якосердна.
63. Люблю турбуватися про інших.
64. Безкорислива, щедра.
65. Люблю давати поради.
66. Справляю враження значущості.
68. Люблю керувати та управляти. Владна.
69. Хвалькувата.
70. Зарозуміла, самовдоволена.
71. Думаю тільки про себе.
72. Хитра, прагматична.
73. Нетерпима до помилок інших.

74. Корислива.
75. Щира.
76. Часто неприязна.
77. Озлоблена.
78. Схильна весь час скаржитися.
79. Ревнива.
80. Довго пам'ятаю образи.
81. Схильна до самокатування.
82. Сором'язлива.
83. Безініціативна.
84. Покірлива.
85. Залежна, несаможиттєва.
86. Люблю підкорятися.
87. Надаю право іншим приймати рішення.
88. Легко пошиваюся у дурні.
89. Легко піддаюся впливу друзів.
90. Готова довіритися будь-кому.
91. Доброзичлива до всіх без винятку.
92. Усім симпатизую.
93. Пробачаю все.
94. Переповнена надмірним співчуттям.
95. Великодушна, терпляча до недоліків.
96. Намагаюся бути покровителем.
97. Прагну до успіху.
98. Очікую захоплення від кожного.
99. Розпоряджаюся іншими.
100. Деспотична.
101. Сноб (оцінюю людей за рангом і достатком, а не за особистісними якостями).
102. Марнослава.

103. Егоїстична.
104. Холодна, черства.
105. Саркастична, люблю насміхатися.
106. Зла, жорстока.
107. Часто гніваюся.
108. Нечутлива, байдужа.
109. Злопам'ятна.
110. Пронизана духом суперечності.
111. Уперта.
112. Недовірлива, підозріла.
113. Нерішуча.
114. Сором'язливива.
115. Відрізняюся надмірною готовністю підкорятися.
116. М'якотіла.
117. Майже ніколи нікому не заперечую.
118. Нав'язлива.
119. Люблю, щоб мене опікали.
120. Надмірно довірлива.
121. Намагаюся заручитися позитивним ставленням кожного.
122. З усіма погоджуюся.
123. Завжди приязна.
124. Усіх люблю.
125. Надто поблажлива до оточуючих.
126. Намагаюся втішити кожного.
127. Турбуюся про інших на шкоду собі.
128. Псую людей надмірною добротою.

Опрацювання результатів

Після того, як досліджуваний оцінить себе, підраховуються бали за кожним з восьми октантів психограми методики. Кожний плюс оцінюється в 1 бал; таким чином, максимальна оцінка октанта — 16 балів.

1. октант: 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100
2. октант: 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104 .
3. октант: 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108
4. октант: 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112
5. октант: 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116
6. октант: 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120
7. октант: 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124
8. октант: 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

Кожному з восьми октантів відповідає певний тип міжособистісних стосунків;

1. Авторитарний.

0-8. Упевнений у собі, наполегливий, може бути хорошим наставником і організатором. Володіє якостями керівника 9 – 12. Домінантний, енергійний, успішний у справах; любить давати поради, вимагає до себе поваги; може бути нетерпимим до критики; йому властива переоцінка власних можливостей.

13-16. Владний, диктаторський, деспотичний характер; усіх повчає, має дидактичний стиль висловлювань; не схильний сприймати поради інших; прагне до лідерства і керування іншими; сильна особистість з рисами деспотизму.

2. Незалежний — домінуючий.

0-8. Упевнений, незалежний, орієнтований на себе, схильний до конкуренції.

9-12. Самозадоволений, нарцистичний, з вираженим почуттям власної гідності, зверхності над оточуючими, з тенденцією мати особливу думку, відмінну від більшості, і займати особливу позицію у групі.

13-16. Прагне бути над усіма, самовдоволенний, прагматичний. До оточуючих ставиться відчужено; гонористий, хвалькуватий.

3. Агресивний.

0-8. Упертий, наполегливий у досягненні мети, енергійний, безпосередній.

9-12. Вимогливий, прямолінійний, щирий; суворий і різкий в оцінці інших; непримиренний. Схильний в усьому звинувачувати оточуючих; глузливий, іронічний, дратівливий.

13-16. Надмірно наполегливий; неприязний, жорстокий, ворожий по відношенню до оточуючих; нестриманий, запальний, агресивний; може виявляти асоціальну поведінку.

4. Недовірливий — скептичний.

0-8. Реалістичний у судженнях і вчинках; критичний по відношенню до оточуючих; скептик, неконформний.

9-12. Виражена схильність до критицизму. Недовірливий до людей, розчарований у них; замкнений, потайливий, образливий; відчуває труднощі в інтерперсональних контактах через підозріливість і страх. Свій негативізм виявляє у вербальній агресії.

13-16. Відчужений по відношенню до ворожого і злісного світу; дуже підозріливий, у край образливий; схильний сумніватися у всьому; злопам'ятний, постійно скаржиться на всіх (шизоїдний тип характеру).

5. Покірний — сором'язливий.

0-8. Скромний, нерішучий, поступливий; емоційно стриманий; схильний підкорятися; не має власної думки; слухняно і чесно виконує всі свої обов'язки.

9-12. Сором'язливий, легко ніяковіє; схильний підкорятися сильнішому без урахування ситуації.

13-16. Покірливий, схильний до самоприпинення; слабовольний, поступається всім і в усьому; завжди ставить себе на останнє місце і осуджує себе, приписує собі провину; намагається знайти підтримку в когось сильнішого.

6. Заздрісний.

0-8. Конформний, м'який; очікує допомоги і поради; схильний до захоплення оточуючими; ввічливий і потребує визнання.

9-12. Слухняний, боягузливий, безпорадний; не вміє чинити опір; щиро вважає, що інші завжди праві.

13-16. Дуже невпевнений у собі; має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться з будь-якого приводу, тому залежить від інших, від чужої думки, занадто конформний.

7. Співпрацюючий.

0-8. Схильний до співробітництва, кооперації; гнучкий і компромісний у прийнятті рішень, вирішенні проблем і конфліктних ситуацій; намагається погоджуватися з думкою оточуючих; свідомо конформний, дотримується умов, правил і принципів „гарного тону”; у відношенні з людьми ініціативний, ентузіаст у досягненні цілей групи; намагається допомагати; хоче відчувати себе в центрі уваги, отримувати увагу і любов; комунікабельний, виявляє теплоту і приязність у стосунках.

9-16. Приязний і люб'язний з усіма; орієнтований на соціальне прийняття і позитивне визнання; прагне задовольнити вимоги всіх, „бути хорошим” для всіх без урахування ситуації; прагне до цілей мікрогрупи; має розвинені механізми витіснення і пригнічення; емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

8. Альтруїстичний.

0-8. Відповідальний по відношенню до людей, делікатний, м'який, добрий; емоційне відношення до людей виявляє у співчутті, симпатії, ласці, вмє підтримати, підбадьорити і заспоко-їти оточуючих, безкорисливий і здатний відгукуватися на чужі проблеми.

9-16. Гіпервідповідальний; завжди приносить у жертву свої інтереси; намагається допомогти і співпереживає всім; нав'язливий у своїй допомозі і надто активний по відношенню до оточуючих; неадекватно приймає на себе відповідальність за інших. (Хоча це може бути тільки зовнішня „маска”, яка приховує особистість протилежного типу).

Отримані кількісні показники за кожним з октантів від 0 до 16 балів переносяться на психограму. На відповідній октантокоординаті, на рівні, що відповідає отриманим балам, проводяться дуги. Відокремлена частина октанта заштриховується. Після того, як відмічені всі отримані результати і заштрихована внутрішня, центральна частина кола психограми до рівня, окресленого дугами, виходить щось подібне до віяла. Найбільш заштриховані октанти відповідають домінуючому стилю міжособистісних стосунків даного індивіда.

Характеристики, що не виходять за межі восьми балів, властиві гармонійним особистостям.

Показники, що перевищують вісім балів, свідчать про акцентуації властивостей, виявлених даними октантами.

Показники на рівні 14 -16 балів свідчать про труднощі соціальної адаптації. Низькі показники за всіма октантами (0 - 3 бали) можуть бути результатом закритості і невідвертості досліджуваного. Якщо у психограмі немає октантів,

заштрихованих вище чотирьох балів, то дані сумнівні щодо їх достовірності: досліджуваний не захотів оцінити себе відверто.

Перші чотири типи міжособистісних стосунків (1, 2, 3, 4) характеризуються домінуванням неконформних тенденцій і схильністю конфліктних проявів - (3, 4); великою незалежністю думки, наполегливістю у відстоюванні своєї точки зору, тенденцією до лідерства і домінування - (1, 2).

Другі чотири октанти (5, 6, 7, 8) характеризують протилежну картину: домінують конформні установки, конгруентність у контактах з оточуючими - (7, 8); невпевненість у собі, піддатливість думці оточуючих, схильність до компромісів - (5, 6).

Додаток В

Методика «Схильність до конфліктної поведінки» К. Томас

Цей опитувальник створено за розробленою К. Томасом й адаптованою Н. В. Гришиною методикою діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки.

Мета: визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

Опис методики

На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовували термін “розв’язання конфліктів”, який означає, що конфлікт можна й потрібно розв’язувати, або елімінувати. Отже, метою розв’язання конфліктів вважали якийсь ідеальний безконфліктний стан, коли люди працюють у повній гармонії. Однак останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Причиною цього, на думку К. Томаса, є дві обставини: усвідомлення марності зусиль із повної елімінації конфліктів і підтвердження позитивних функцій конфліктів. Тому, згідно з підходом К. Томаса, наголос слід перенести з елімінування конфліктів на управління ними.

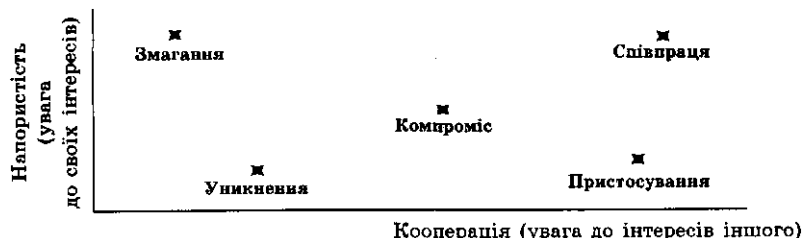
Отже, потрібно сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей; які з них більш продуктивні чи деструктивні; як можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основні виміри в якій — кооперація (пов’язана з увагою людини до інтересів інших людей, які втягнені в конфлікт) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно до цих вимірів К. Томас виділяє такі способи регулювання конфліктів:

- 1) змагання (конкуренція) як прагнення досягти свого на шкоду іншому;
- 2) пристосування як протилежність суперництва, жертвування власними інтересами заради інших;
- 3) компроміс;

4) уникнення, коли немає як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;

5) співпраця, коли учасники конфлікту приходять до ситуації, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.



На думку К. Томаса, у разі уникнення конфлікту жодна зі сторін не досягає успіху. За таких форм поведінки, як конкуренція, пристосування та компроміс або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші.

У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К. Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 думками про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях їх згруповано в 30 пар.

Тест можна використовувати в груповому варіанті як у поєднанні з іншими тестами, так і окремо.

У кожній з поданих пар потрібно не більш ніж за 15–20 хвилин вибрати те судження, яке найтипівіше для вашої поведінки.

Типова карта методики

1. А. Іноді я надаю іншим можливість взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Замість того щоб обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся залагодити справу з урахуванням інтересів іншого та моїх власних.

3. А. Зазвичай я настійливо прагну досягти свого.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого та переважно зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Залагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.

Б. Я стараюся досягти свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за потрібне поступитися в чомусь, щоб досягти більшого.

8. А. Зазвичай я настійливо прагну досягти свого.

Б. Я насамперед стараюся ясно визначити, у чому полягають порушені інтереси та питання.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

Б. Я докладаю зусиль, щоб досягти свого.

10. А. Я твердо прагну досягти свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити, у чому полягають порушені інтереси та питання.

Б. Я намагаюся заспокоїти іншого та переважно зберегти наші відносини.

12. А. Часто я уникаю займати позицію, яка може спричинити спори.

Б. Я даю іншому можливість у чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору та запитую про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку та перевагу моїх поглядів.

15. А. Я стараюся заспокоїти іншого та переважно зберегти наші відносини.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо стараюся досягти свого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б. Я даю іншому можливість у чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Я насамперед намагаюся ясно визначити, у чому полягають порушені інтереси та спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання виграшів і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка є середньою між моєю позицією та точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Зазвичай я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю іншим можливість узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку та перевагу моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Часто я уникаю займати позицію, яка може спричинити спори.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. Зазвичай я настійливо прагну досягти свого.

Б. Залагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли досягти успіху.

Оброблення даних

Номер питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	

13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А