МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАІНИ

СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук,психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Харченко Р.В.**

**Кваліфікаційна магістерська робота**

**Діяльність керівника соціального закладу з командоутворення в організації**

**Сєвєродонецьк**

 **2020**

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до кваліфікаційної магістерської роботи**

 **освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 232– Соціальне забезпечення

(шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

(шифр і назва)

 спеціалізації Управління соціальним закладом

на тему: Діяльність керівника соціального закладу з командоутворення в організації

Виконала: студентка групи УСЗ-18дм Харченко Р.В.

Керівник: д.психол.н., проф. Тоба М.В.

Завідувач кафедри практичної психології

та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент

д. психол. н., проф. Пілецька Л.С.

Сєвєродонецьк - 2020

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

(повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

Освітньо-кваліфікаційний рівень \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 232 – Соціальне забезпечення

(шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

(шифр і назва)

 спеціалізації Управління соціальним закладом

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

 **Завідувач кафедри**

 **практичної психології та**

 **соціальної роботи, проф.**

 **Завацька Н.Є.**

 **«05» 09 2019 року**

 **З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

**Харченко Римми Вікторівни**

 (прізвище, ім’я, по батькові )

1. Тема роботи: Діяльність керівника соціального закладу з командоутворення в організації

Керівник роботи Тоба М.В., д. психол. н., проф.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «05» вересня 2019 року № 120/15.17

2. Строк подання студентом роботи 02.12.2019 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи - 94, табл. – 4, рис. – 1, список використаної літератури – 150 джерел.*

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *дослідити особливості діяльності керівника соціального закладу з командоутворення в організації.*

6. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посадаКонсультанта | Підпис, дата |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| 1. | Тоба М.В. – д.психол.н., проф., проф. кафедри практичної психології та соціальної роботи | 05.09.2019р. | 05.09.2019р. |
| 2. | Тоба М.В. – д.психол.н., проф., проф. кафедри практичної психології та соціальної роботи | 05.09.2019р. | 05.09.2019р. |
| 3. | Тоба М.В. – д.психол.н., проф., проф. кафедри практичної психології та соціальної роботи | 05.09.2019р. | 05.09.2019р. |

7. Дата видачі завдання 05.09.2019 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів дипломного проектування** | **Строк виконання етапів**  | **Примітка** |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної магістерської роботи | 09.2019 р.  | 09.2019 р.  |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 09-10. 2019 р. | 09-10. 2019 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 10.2019 р. | 10.2019 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 10-11. 2019 р. | 10-11. 2019 р. |
| 5 | Розробка програми формувальних заходів | 11.2010 р. | 11.2010 р. |
| 6 | Проведення повторного тестування та оцінка ефективності формувальних заходів | 11-12. 2019 р. | 11-12. 2019 р. |
| 7 | Підготовка кваліфікаційної магістерської роботи до захисту та захист роботи | 01.2020р. | 01.2020р. |

Студент Харченко Р.В.

Керівник роботи Тоба М.В.

РЕФЕРАТ

Текст - 94 с., табл. – 4, рис. – 1, джерел – 150.

У роботі проведено аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми командоутворення в організації.

Наведено результати емпіричного дослідження щодо специфіки діяльності керівника соціального закладу з командоутворення в організації.

Визначено доцільність використання технологій тренінгової роботи щодо діяльності керівника соціального закладу з командоутворення в організації.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНА РОБОТА, керівник соціального закладу, ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, командоутворення, соціальний заклад, сучасний соціум.

**ЗМІСТ**

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ 11

 1.1. Теоретико**-**методологічні підходи до вивчення

 процесів командоутворення 11

 1.2. Характеристика чинників командоутворення 23

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОВІДНИХ ЧИННИКІВ КОМАНДОУТВОРЕННЯ 38

 2.1. Основні етапи організації та проведення дослідження 38

 2.2. Методи дослідження 41

 2.3. Аналіз результатів дослідження провідних чинників

 командоутворення 55

РОЗДІЛ 3. ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЩОДО СПРИЯННЯ ЕФЕКТИВНОМУ ПРОХОДЖЕННЮ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ 66

 3.1.Зміст та особливості проведення формувального етапу дослідження 66

 3.2. Обґрунтування ефективності застосування методів сприяння проходженню командоутворення 71

ВИСНОВКИ 78

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 80

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** Ускладнення процесу соціалізації в сучасному суспільстві висуває нові вимоги до керівника соціального закладу, що ґрунтуються на якісно новому співвідношенні професійного і громадянського розвитку та передбачають концентрацію уваги на формуванні якостей, які забезпечують соціально**-**психологічну компетентність, що віддзеркалює здатність керівника до ефективного входження в спільноту, вміння співпрацювати з іншими людьми. Формування соціальних якостей керівника передбачає нові підходи до розвитку організації і, насамперед, її важливого критерію – згуртованості, яка детермінує набуття досвіду соціальної єдності. Найбільш відповідним вимогам суб’єктного підходу різновидом форми групової роботи, що забезпечує перехід організації на більш високий рівень згуртованості, визнається командоутворення. Враховуючи те, що в якісних змінах динаміки командоутворення інтегративні процеси є провідною тенденцією, особливої актуальності набувають технології їх організації. Упорядкований вплив на інтегративні процеси командоутворення організації потребує врахування соціально**-**психологічних чинників, які сприяють їх ефективному проходженню.

Особливістю сучасного стану теорії командоутворення є практична спрямованість більшості наукових робіт стосовно командного менеджменту (І. Н. Галасюк, Т. П. Галкіна, Л. Е. Орбан**-**Лембрик, Л. Г. Почебут, В. О. Чикер та ін.). Дослідження переважно були пов’язані з визначенням сутності поняття «команда», її ознак як організаційного феномену (В. Л. Гайда, Ю. М. Жуков, А. Л. Журавльов, Н. С. Лівак, Г. В. Панасенко, Ю. П. Платонов та ін.), з концепцією командних ролей (Р. Белбін, М. Гелерт, Дж. Шермерорн, Дж. Хант, К. Новак та ін.), використанням можливостей командоутворення в управлінні персоналом (В. В. Авдєєв, І. В. Бухтіярова, Ю. В. Синягін, С. Н. Тидор, С. І. Файбушевич та ін.), особливостями впливу командоутворення на ефективність роботи організації (І. І. Сняданко, М. І. Станкін, М. Ю. Тихомиров, Л. В. Фаткін та ін.).

Порівняно недавно вчені почали досліджувати командну форму групоутворення в освітніх організаціях (А. Б. Земба, Л. М. Карамушка, В. Ю. Ковальчук, М. Ю. Кондратьєв, Т. Й. Франчук, М. І. Шевандрін та ін.), зокрема особливості командоутворення організації як важливої складової професійного та особистісного розвитку (Г. М. Андреєва, В. Й. Бочелюк, В. В. Третьяченко, В. О. Третьяченко та ін.), резерву просоціальної поведінки та гармонізації міжособистісної взаємодії серед молоді (К. М. Дубовська, В. А. Ільїн, Р. Л. Кричевський, Г. В. Ложкін, Т. О. Нестік, О. А. Філь та ін.), інструменту соціалізації та адаптації (Н. Є. Завацька, Н. І. Жигайло, Г. П. Левківська, І. В. Сингаєвська, М. С. Яницький та ін.), методу інтегративної регуляції групових процесів (Є. С. Барбіна, О. І. Донцов, А. В. Сидоренков, В. А. Семи­ченко та ін.), чинника ефективності освітньо**-**виховного процесу (М. В. Артюшина, Т. Ю. Базаров, К. М. Гайдар, Л. М. Журавська, І. В. Завго­родня, Л. А. Карпенко, Л. А. Колесниченко, Р. С. Немов та ін.). Науковці виокремили особливості командоутворення організації та визначили інтегративні процеси як його важливу складову. Водночас не вистачає обґрунтування чинників інтегративних процесів командоутворення в діяльності керівника соціального закладу.

**Об’єкт дослідження** – процеси командоутворення в організації.

**Предмет дослідження** –діяльність керівника соціального закладу з командоутворення в організації.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості діяльності керівника соціального закладу з командоутворення в організації.

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

1. Провести теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення процесів командоутворення організації.

2. Розкрити структуру та основні складові процесів командоутворення організації.

3. Визначити показники зниження інтегративних процесів командоутворення організації.

4. Емпірично дослідити соціально**-**психологічні чинники ефективного проходження процесів командоутворення організації.

5. Розробити програму сприяння ефективному проходженню процесів командоутворення організації та перевірити її ефективність.

**Методологічну та теоретичну основу дослідження** становили: принципи системного підходу (Б. Г. Ананьєв, В. О. Ганзен, В. П. Казмиренко, Б. Ф. Ломов, В. А. Семиченко, В. В. Третьяченко, Г. П. Щедровицький); принцип історизму, що розкриває сутність соціально-психологічних змін динаміки групової згуртованості (А. О. Деркач, О. О. Бодальов, Л. Г. Лаптєв, С. Д. Максименко, О. І. Навроцький, І. П. Шепеленко та ін.); принцип детермінізму, відповідно до якого визнається причинно**-**наслідкова зумовленість групових процесів (Л. С. Виготський, Т. В. Корнилова, Г. С. Костюк, С. Л. Рубінштейн та ін.); концепції гуманістичної психології, які розглядають людину в перспективах ціннісної саморегуляції та особистісного зростання (К. О. Абульханова**-**Славська, Г. О. Балл, С. О. Гарькавець, П. П. Скляр, С. В. Хобта та ін.); основні положення теорій: командоутворення (Г. М. Андреєва, Т. Д. Зінкевич**-**Євстигнєєва, В. О. Ільїн, Л. М. Карамушка, Л. Е. Орбан**-**Лембрик, Г. М. Сартан, І. І. Сняданко, В. В. Третьяченко та ін.), колективоутворення (М. І. Бобнєва, Я. Л. Коломінський, В. В. Москаленко, А. В. Петровський, К. В. Шорохова, Л. І. Уманський та ін.), групової динаміки (Ф.В. Знанецький, К. Левін, М. Робер, У. Томас та ін.), соціальної ідентичності (Е. Блейк, Г. Tеджфел, Д. Тернер, Р. Хардін та ін.), самокатегоризації (П. Оакес, П. Рикер, Д. Тернер, M. Уезерел, M. Хогта та ін.), психологічного обміну (К. М. Дубовська, Р. Л. Кричевський, А. У. Хараш та ін.); положення і принципи активного соціально**-**психоло­гічного навчання (В. Й. Бочелюк, Н. Є. Завацька, В. О. Скребець, Т. В. Ткач, Н. В. Чепелєва, Ю. М. Швалб, Т. С. Яценко та ін.).

**Методи дослідження.** Для розв’язання поставлених завдань було використано комплекс методів: аналіз, синтез, узагальнення, класифікація та систематизація сучасних наукових та емпіричних досліджень з проблеми процесів командоутворення організації; спостереження, бесіда, психодіагностичні методики: методика визначення індексу групової згуртованості Сішора; методика «Дослідження сприйняття індивідом групи» О. В. Залюбовської; опитувальник «Оцінка значущості життєвих цінностей» Б. Г. Нагорного, М. Л. Яковенко, А. В. Яковенко (адаптований до предмета дослідження), методика оцінки психологічної атмосфери в групі А. Ф. Фідлера.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що виокремлено соціально**-**психологічні чинники інтегративних процесів командоутворення організації; розкрито структуру та основні складові інтегративних процесів командоутворення організації; визначено критерії функціонування показників складових командоутворення організації, що визначають ефективне проходження інтегративних процесів; розроблено принципи побудови та зміст програми сприяння ефективному проходженню процесів командоутворення організації із застосуванням активних соціально**-**психологічних форм і методів роботи, побудованої на принципах системності, діалогізації, персоналізації, диференційованості та комплексності; дістали подальшого розвиткупідходи до розробки і використання засобів і технологій командоутворення організації, зокрема ефективного проходження інтегративних процесів.

**Практичне значення дослідження** полягає у можливості застосування методичного інструментарію для дослідження особливостей функціонування складових командоутворення організації; у розробці та апробації програми сприяння ефективному проходженню процесів командоутворення організації відповідно до рівня групової згуртованості.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

**ПРОЦЕСІВ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

**1.1.** **Теоретико**-**методологічні підходи до вивчення процесів командоутворення**

Вивчення будь**-**якого складного соціального явища вимагає в першу чергу чіткого дотримання загальних методологічних принципів. Багатоплановий, комплексний характер проблеми інтегративних процесів командоутворення організації та значна кількість несистематизованого матеріалу, що стосується даної проблеми, ставить нас перед необхідністю розгляду деяких методологічних принципів і підходів до її вивчення з метою створення єдиної цілісної концепції.

Т. О. Нестік [127] відзначає, що теоретичні соціально**-**психологічні підходи до будь**-**якої проблеми принципово відрізняються один від одного тим, який психологічний феномен приймається за одиницю, вихідну «клітинку» при дослідженні.Вивчення основних теоретико**-**методологічних напрацювань у галузі соціально**-**психологічного пізнання групових процесів дозволяє зробити висновок, що найбільш перспективним на сучасному етапі загальним методологічним напрямком для дослідження чинників інтегративних процесів командоутворення організації є синтез суб'єктного та когнітивного підходів, які беруть початок у гуманістичному напрямку [5; 12; 97; 101; 104]. Напрямок соціальної психології, відомий під назвою «гуманістична психологія», розглядає людину в перспективах її ціннісної саморегуляції та особистісного зростання [13; 51; 56; 85]. Соціально**-**психологічний аспект цієї проблеми фокусується, насамперед, на ролі цінностей в інтеграції соціальних груп [26; 126]. Так, О. С. Чернишов підкреслює, що гуманістична парадигма в соціальній психології фокусується, насамперед, на ціннісному аспекті відносин між людиною і суспільством (групою). Принципом гуманізму в оцінці суті відносин між особистістю і суспільством (групою) є визнання їх паритетності та рівності як реальностей, що взаємодіють.

Новий гуманістичний напрямок, прийнятий у вітчизняній соціальній психології, пов'язаний з трактуванням людини як активного суб'єкта групових процесів і визначається більшістю авторів як суб’єктний підхід [1; 12; 28; 45; 62; 77]. Зокрема, Б. Д. Паригін [135] підкреслює, що необхідно пам'ятати про те, що не тільки зміни в суспільстві впливають на людину, але й вона сама активно впливає на розвиток суспільства, групи. Особистість не тільки продукт певних конкретно**-**історичних умов, але й одночасно суб'єкт соціальних відносин і змін. Суб’єктність повною мірою характеризується здатністю спричиняти зміни в собі, а внаслідок цього і в групі, оскільки, змінюючи себе, індивід тим самим змінює й саму групу [106]. У цій формулі гармонічно врівноважуються два принципи: принцип індивідуальності (психологічності) та принцип соціальності, який фіксує чинники соціального порядку

В. М. М’ясищев [119] не втомлювався нагадувати, що людина не тільки об'єкт спілкування, але й його суб'єкт. Навіть якщо сам суб'єкт цього й не усвідомлює, саме від нього самого більшою мірою залежить характер ставлення до нього найближчого оточення, а отже, характер його переживання від спілкування з ними. Від такої взаємодії залежать ті оцінки, які він дає цим людям, а вони, у свою чергу, йому.

На думку К. О. Абульханової**-**Славської [1], особливістю сучасного стану психологічних наук є поширення нового методологічного принципу суб'єкта, і навіть більш того – нової суб'єктної парадигми. Значеннясуб’єктного підходу в дослідженні командоутворення пов'язане, насамперед, з проясненням зв'язку між особистим та груповим рівнями [67; 80; 84]. Як підкреслює більшість зазначених авторів, командоутворення – це спосіб розвитку групи з урахуванням реальних якостей її учасників. З погляду К. М. Гайдар [46], команда як суб'єкт спільної діяльності, відносин і взаємодій проявляє свої можливості за рахунок особистісного потенціалу своїх учасників у процесі взаємодії групи та особистості. Г. М. Андреєва [6] підкреслює, що внесок кожного суб'єкта є важливою складовою командоутворення організації і визначається тим, наскільки особистість уміє взаємодіяти з іншими, співпрацювати з ними, вирішувати конфлікти. У даному випадку особистість розуміють як носія певних суб’єктних властивостей, необхідних для інтегративної динаміки командоутворення. Отже, інтегративні процеси в команді починаються з того, що є в кожній окремій людині, що вона приносить у команду, що від неї беруть люди. Виходячи із суб’єктного теоретичного підходу до вивчення інтегративних процесів командоутворення організації, ми можемо зробити висновок, що в ролі головного регулятора групового розвитку виступає особистість, тобто специфіка особистісних властивостей визначає характер інтегративних процесів.

Логічний розвиток суб'єктний підхід отримує в дослідженнях особистості як суб'єкта пізнання, тобто з погляду когнітивної складової. На етапі командоутворення все більшого значення набувають когнітивні процеси, і кожна особистість виступає не тільки як об'єкт емоційного спілкування, але й як носій певних особистісних якостей та ціннісних орієнтацій. В останні роки цей напрямок досліджень привертає все більше уваги з боку фахівців у галузі командоутворення [3; 87; 141]. Соціально**-**психологічні процеси і явища в когнітивному підході проінтерпретовані з погляду їх відображення (сприйняття, оцінки) суб'єктом взаємодії. У роботах, що відображають даний підхід, суб'єктивне сприйняття розглядається як більш важливий фактор, ніж об'єктивний. Так, Т. О. Нестік [127; 128] підкреслює, що основними принципами інтегративних процесів командоутворення служать змістовні компоненти, зрозумілі як певні психологічні образи, які регулюють соціальний обмін. На думку Г. М. Андреєвої [6], іноді образи іншої людини, групи або соціального явища є більш значними, ніж самі об'єкти. У даному випадку мова йде про сприйняття індивідом своєї єдності з групою, позитивного членства в ній. Отже, виходячи з робіт зазначених авторів, когнітивна складова особистості має суттєве значення для вивчення інтегративної динаміки команди.

Таким чином, загальним методологічним підходом до пізнання інтегративних процесів командоутворення організації та їх чинників виступає синтез двох методологічних напрямків: суб'єктного та когнітивного, тобто суб'єктний підхід у рамках когнітивної складової особистості.

Спеціальна методологія, яка визначає змістовну сторону даної дослідницької роботи, ґрунтується на сукупності методологічних принципів, що базуються на суб'єктному (когнітивному) підході. У більшості з них внутрішньогрупові процеси визначаються насамперед рівнем індивіда. Згідно з теорією соціальної ідентичності, індивід визначає себе в термінах значущого групового членства. У теорії самокатегоризації до уваги береться порівняння інших груп зі своєю, яка повинна позитивно відрізнятися від них. Процес порівняння та категоризації припускає вибіркове співвідношення сприйманого предмета, що вимагає оцінки його значення для індивіда. У теорії ціннісного обміну вивчення ціннісних переваг членів групи використовується як основа для пояснення тих чи інших групових процесів і феноменів.Дані методологічні принципи в нашому дослідницькому контексті дають можливість розкрити внутрішній зміст інтегративних процесів, їх взаємозв'язок і одночасно побудувати адекватну систему впливу на інтегративний розвиток студентської групи.

Розуміння цілісної картини з проблеми вивчення інтегративних процесів командоутворення організації можливе лише за умови системного підходу та глибоких теоретичних узагальнень. Дослідження, присвячені системному підходу, показали, що важливою характеристикою будь-якої системи є сукупність стійких зв'язків між компонентами предмета вивчення, які забезпечують його цілісність [15; 19; 49; 84; 90]. Принцип системності вимагає, згідно з С. Л. Рубінштейном, дослідження явищ відповідно до внутрішньої будови цілого, яке вони утворюють. Даний підхід є найважливішим етапом нашого дослідження, який повинен проявити образ предмета, зробити його більш чітким і певним. У нашому дослідженні предметом системного аналізу є інтегративні процеси командоутворення організації. Згідно з А. Л. Журавльовим, П. Н. Шихіревим, К. В. Шороховою [114], принцип системності має важливе значення в розвитку діалектичного розуміння проблеми командоутворення, трактуванні інтегративних процесів у групі як багаторівневих та багатовимірних явищ, аналізі структурних та причинних зв'язків інтегративних процесів командоутворення організації. Розуміння системи як сукупності компонентів, що взаємодіють, дозволяє більш чітко позначити соціально**-**психологічні чинники, які впливають на інтегративні процеси командоутворення організації та визначити способи соціально-психологічного сприяння їх ефективного проходження.

Розглянуті вище підходи до розуміння соціально**-**психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення організації не суперечать один одному. Кожен з них являє собою лише одну зі сторін соціально**-**психологічного аналізу. Тому зазначені підходи можна розглядати як взаємодоповнювальні. Лише поєднання всіх цих підходів, їх комплексне використання забезпечує всебічне вивчення інтегративних процесів командоутворення організації та їх чинників. Синтез суб'єктного й когнітивного підходів та їх основні методологічні принципи дозволяють розкрити зміст предмета дослідження, а системний **–** виділити його структурно**-**компонентну складову, побудувати загальну схему вивчення інтегративних процесів командоутворення організації та їх чинників. Перевага перерахованих нами підходів та методологічних принципів полягає в можливості діалектично пов'язати індивідуальне пізнання суб'єкта та соціально**-**психологічні характеристики інтегративних процесів командоутворення студентської групи.

Виходячи з наведених нами підходів, для дослідження соціально-психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення принципово важливими є поняття особистості, групи, інтегративності, команди, командоутворення. Єдиних та загальноприйнятих визначень зазначених понять не існує. У соціальній психології є безліч понять, які по**-**різному визначаються авторами, що може призвести до протилежних результатів при діагностуванні одного й того ж об'єкта і предмета. Тому так важливо знати, що вкладається в те чи інше поняття.

Короткий опис деяких ключових понять для розкриття змістовної характеристики предмета нашого дослідження ми почнемо з визначення особистості. Більшість авторів розглядає особистість як центральний елемент групи [138; 140; 145; 150]. Як зазначає Г. М. Андреєва [6], кожна група складається з особистостей. Специфіка сучасного підходу до визначення особистості полягає в розкритті її структурної складності як соціально-психологічного утворення. Соціально**-**психологічний аспект особистості в роботах сучасних авторів уявляється як інтегральне поняття, що поєднує загальнолюдське, соціально**-**специфічне й індивідуально**-**неповторне [4; 8; 72; 86; 89; 135]. У вивченні особистості, її зв'язків і відносин виняткового значення набуває виділення потрібного аспекту, на підставі якого й відбувається поділ особистісних властивостей на суттєві і несуттєві.

Головним орієнтиром для соціальної психології більшість авторів вважає співвідношення особистості з групою [10; 112; 131; 139]. Так, Дж. Зібаут, Х. Келлі підкреслюють, що особистість – це соціальний продукт, який формується на основі взаємин з іншими людьми. Соціальна сутність людини, на думку С. Л. Рубінштейна, полягає в її постійній спрямованості до інших людей, через взаємодію з ними.

Надзвичайно широке використання терміна «група» змушує нас зупинитися на суті цієї основної категорії, що багато в чому пояснює специфіку соціально-психологічного пізнання інтегративних процесів командоутворення. Значення цього терміна, вказує О.І. Донцов [58], бере свій початок від двох коренів: «вузол» і «коло». Отже, зазначений термін мав у своїй основі ідею кола – уявлення про рівність осіб, що утворюють групу, і їх зв'язаність, цілісність. Аналіз психологічної літератури свідчить, що саме ідеї цілісності і внутрішньої єдності пронизують усю історію осмислення групи як соціально**-**психологічного феномену [15; 29; 112].

Значну увагу в зарубіжній і вітчизняній соціальній психології було приділено малій групі, оскільки вона є основною соціальною мікросферою життя людини [57; 69; 92]. Під малою групою дані автори розуміють нечисленну спільність людей, які знаходяться один з одним в безпосередньому психологічному контакті. Зокрема, за визначенням Р. С. Нємова [125], мала група являє собою невелике об'єднання людей (від 2-3 до 20**-**30 осіб), які зайняті спільною справою і знаходяться в прямих відносинах один з одним. Психологія малої групи, на думку Б. Д. Паригіна [135], характеризується не тільки безпосереднім контактом суб'єктів взаємодії, але й великими можливостями взаємної уваги, визнання і розуміння людьми один одного.

Головною особливістю всіх підходів у дослідженні згуртованості організації є акцентування уваги на об’єктивістському підході [107; 112; 138]. У панівному раніше об’єктивістському підході до вивчення згуртованості організації в ролі головної об'єднувальної засади виступала діяльність. Проте з того, що діяльність утворює важливий чинник інтеграції групи, підкреслює А. В. Сидоренков, ще не випливає, що вся дійсність повинна зводитися до діяльності. Одна з основних специфічних особливостей організації взаємопов’язана зі спрямованістю її діяльності.

Вивчення основних теоретико**-**методологічних напрацювань у галузі соціально**-**психологічного пізнання групових процесів дозволяє зробити висновок, що пов'язати індивідуальне пізнання суб'єкта та характеристики групової згуртованості дозволяє командна форма групоутворення [16; 59; 108]. Особливістю сучасного стану теорії командоутворення в соціальній та організаційній психології є практична спрямованість більшості наукових робіт стосовно командного менеджменту [47; 48; 143]. Дослідження переважно були пов’язані з визначенням сутності поняття «команда», її ознак як організаційного феномену [44; 67; 68; 103; 108], з концепцією командних ролей [17; 52; 88], використанням можливостей командоутворення в управлінні персоналом [2; 16], особливостями впливу командоутворення на ефективність роботи організації [82; 85].

Порівняно недавно вчені почали досліджувати командну форму групоутворення в освітніх організаціях [75; 81; 93], зокрема особливості командоутворення організації як важливої складової професійного та особистісного розвитку, чинника ефективності освітньо**-**виховного процесу розглянуто в роботах М. В. Артюшиної, Л. М. Журавської, К. М. Гайдар [46], Л. М. Карамушки [83; 84], Р. С. Нємова [125], як резерву просоціальної поведінки та гармонізації міжособистісної взаємодії серед молоді, інструменту соціалізації та адаптації присвячені роботи Н. І. Жигайло [66], Н. Є. Завацької [71], В. О. Ільїна [79], Р. Л. Кричевського, К. М. Дубовської [101], як метод інтегративної регуляції групових процесів визначено в роботах Є. С. Барбіної [15], О. І. Донцова, Ю. М. Жукова [59], Є. Н. Корнєєвої [96].

Всебічно розглядаючи значення терміна «команда», ми звернулися до різних теоретичних джерел, у яких вказані тлумачення цього поняття. Загальне поняття «команда» в соціальну психологію взято з організаційної психології як заміщення слова «група». Однак більшість авторів справедливо вважає, що команда означає більше, ніж просто група [16; 101; 109]. Зокрема, на думку американських дослідників І. Саласа, С. Таненбаума, Р. Херда, поняття «команда» замінює поняття «група» в тому випадку, якщо потрібно підкреслити взаємопов'язаність, взаємозалежність людей, цілісність групи. У цілому, в роботах зарубіжних учених термін «команда» використовується для позначення малих груп з інтенсивною взаємодією, тісним рівнем співпраці, високою продуктивністю [17; 29; 103; 134; 151]. Особливо важливим для розуміння сутності даного терміна видається твердження Д. Бредфорда про те, що команда є системою, яка як ціле є більшим, ніж проста сума його складових. По суті, в цьому твердженні дається визначення поняття команди як соціально**-**психологічного та організаційного феномену, її інтегративної ознаки. Отже, команда – це організована група людей, у якій усі учасники настільки тісно пов'язані між собою, що виступають відносно навколишніх умов як одне ціле.

У вітчизняній соціальній психології команда розглядається разом з колективом як окремий випадок злагодженого суб'єкта спільної діяльності, групи високого рівня розвитку [6; 44; 64]. Більш глибока характеристика цього феномену визначена в роботах Т. Ю. Базарова [11], К. Ю. Безрукової, І. В. Бухтіярової, Ю. В. Синягіна [16], В. Й. Бочелюка [26], Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєвої [76], Л. М. Карамушки [83; 84]. У більшості зазначених робіт команда розглядається як якісний стан малої групи, що досягла високого рівня соціально**-**психологічної зрілості, ступеня розвитку психологічних характеристик. Як основний критерій соціально-психологічної зрілості групи вітчизняні фахівці розглядають її здатність бути груповим суб'єктом [46; 109; 145]. Іншими словами, використовуючи вислів Г. М. Андреєвої [6], це питання про те, як зовнішньо задана група стає групою у психологічному значенні цього слова. Психологічна єдність виражається в почутті належності до інтегрованого цілого, згуртованості, високому рівні взаємної довіри.

Без інтеграції особистості в даному соціальному середовищі неможливі прояви соціальної активності. У дослідженнях більшості зарубіжних і вітчизняних фахівців команда характеризується високою творчою активністю при вирішенні групових завдань та явищем синергетичного ефекту [2; 12; 17; 30; 131]. Сутність синергетичного ефекту, на думку зазначених авторів, полягає в зростанні ефективності діяльності в результаті інтеграції, злиття окремих частин в єдину систему. Одним з основних процесів у синергетичній дії для студентів, на думку О. І. Донцова, Е. М. Дубовської, Ю. М. Жукова [59], є ефективний обмін поточною інформацією між членами групи, спроможність прийняти ідеї і досвід кожного для вирішення творчих завдань. З’ясовано, що важливість командної форми групоутворення для соціальних груп визначається низкою обставин: забезпечує інтенсивність психологічного обміну між суб’єктами взаємодії, допомагає адаптуватися в групі, усвідомити просоціальні ціннісні орієнтири, надає суб’єктам взаємодії групову ідентичність, визначає позитивне ставлення до групи, поліпшує психологічну атмосферу в групі, що створює відчуття психологічної безпеки, стимулює творчу та соціальну активність особистості для ефективності здійснення групових завдань. Установлено, що високий рівень згуртованості організації, забезпечуючи збагачення організаційного досвіду для майбутньої співпраці в професійних командах, виступає основою побудови освітнього процесу, виховної роботи, вибору стратегій взаємодії кураторів зі працівниками (В. Й. Бочелюк [27], Л. В. Вереїна [32], Л. М. Карамушка [83; 84], М. Ю. Кондратьєв [93] та ін.).

Загальний висновок, який можна зробити з наявних поглядів вітчизняних та зарубіжних фахівців, полягає в розумінні команди як особливого якісного стану малої групи, що досягла високого рівня згуртованості, психологічної єдності, ефективності здійснення поставлених завдань. У загальному розумінні, команда – це єдине ефективне ціле.

Специфіка соціально**-**психологічного підходу до феномену групи полягає в увазі до її механізмів функціонування. Команда є свого роду новотвором малої групи, тому й механізми функціонування і взаємодії в команді мають соціально**-**психологічний характер. На думку Ю. М. Коломійцева [91], командоутворення – це соціально-психологічні закономірності, які властиві малим групам. Більшість дослідників указує на труднощі внутрішнього змісту поняття «командоутворення» і підкреслює, що соціальна психологія говорить про нього як про поняття загального, інтегрального позначення для сукупності різних групових характеристик, що відображає ступінь інтеграції групи, тобто її цілісності [6; 80; 101], як про процес, що забезпечує перехід групи на більш високий рівень згуртованості [109; 111], як про спеціально організовані заходи, спрямовані на підвищення групової згуртованості [44; 76; 83; 134; 144].

Визначення командоутворення як сукупності групових характеристик зосереджено на складових, що відображають суттєві інтегративні ознаки команди: рівень згуртованості [6], тип групової ідентифікації [20; 127; 128], ціннісні орієнтації особистості [76], психологічна атмосфера в групі [91; 113]. Дослідження командоутворення як процесу відбувається у формі аналізу динаміки групової згуртованості, що відображає ступінь її інтегративності [59]. Перехід групи на більш високий рівень згуртованості відбувається завдяки комплексу процесів, пов’язаних з формуванням якісно нової системи відносин суб’єктів, які визнаються в науковій літературі інтегративними [96], саме інтегративні процеси забезпечують функціонування й розвиток групи як команди. Як підкреслює А. В. Сидоренков, у якісних змінах групового розвитку інтегративні процеси є провідною тенденцією, відсутність інтегративних властивостей неминуче призводить до розпаду будь**-**якої системи.

Соціально-психологічна інтеграція розглядається як процес об'єднання всіх компонентів, кожен з яких виступає як окрема цілісність [89]. Ціле, відзначає Є. С. Барбіна [15], не являє собою нічого іншого, крім специфічного синтезу реальних частин і їх настільки ж реальної взаємодії. Поняття «інтегративність» використовується більшістю дослідників як синонім інтеграції, проте ним підкреслюють інтерес не до зовнішніх факторів прояву цілісності, а до якісного стану процесу інтеграції взагалі [15; 102; 127; 128]. У соціальній психології інтегративність розглядається як багатофакторний процес: з одного боку, як результат згуртованості та психологічної єдності групи [57; 69; 112], а з іншого – як аспект розвитку особистості [27; 58; 96; 101]. Спираючись на роботи Б. Ф. Ломова [110], А. В. Петровського [138; 139], особистісну інтеграцію ми розглядаємо як потребу суб’єктів групової взаємодії в соціальному становленні, успішність включення в групу, задоволеність від приналежності до цієї спільноти, потребу в спілкуванні з членами групи, наявність взаємних симпатій і взаємного прийняття, активну участь у діяльності групи. Так, інтегративні характеристики особистості визначаються В. Й. Бочелюком [26] та О. В. Винославською [34] як збереження певних індивідуальних якостей, які відповідають потребам групового розвитку. Наявність інтегративних якостей особистості є однією з найважливіших умов інтегративних процесів у групі.

Інтегративні процеси командної форми організації групи можуть відбуватися стихійно протягом її функціонування, як результат соціально**-**психологічного розвитку, і завдяки методам зовнішнього цілеспрямованого впливу, спрямованим на підвищення рівня групової згуртованості [76; 83; 94; 147; 148]. У разі стихійного розвитку групи досить складно дати прогноз результату, якого вона досягне, що може негативно впливати на професійне та соціальне становлення особистості [26; 27; 69; 85; 140]. Командоутворення як спеціально організовані заходи зовнішнього цілеспрямованого впливу на групові процеси передбачає зміну характеру взаємодії особистості й соціальної групи, соціальних відносин між членами групи за допомогою управлінського впливу на цей процес. Технологія розвитку командоутворення як штучного процесу цілеспрямованого формування інтегративних характеристик групи вимагає соціально-психологічного забезпечення, іншими словами, застосування системи формувальних видів взаємодій і відносин, спрямованих на ефективне проходження інтегративних процесів. Змістовно соціально**-**психологічні технології командоутворення базуються на уявленнях про те, які саме чинники сприяють ефективному проходженню інтегративних процесів у команді. Вищесказане актуалізує необхідність вивчення соціально**-**психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення.

Таким чином, узагальнення підходів до вивчення змісту командоутворення дозволяє представити його як сукупність особистісних та групових рівнів, що відображає згуртованість групи, та визначити інтегративні процеси як провідну тенденцію якісних змін його динаміки.

**1.2.** **Характеристика чинників командоутворення**

Теоретичні поняття, викладені в попередніх главах, указують, що тенденція інтегративності нерозривно пов'язана з процесом командоутворення організації. З точки зору Р. Л. Кричевського [101], в основі інтегративних процесів командоутворення лежить складне переплетення соціальних і психологічних детермінант. У більшості робіт з командоутворення організація інтегративних процесів відбувається при послідовному проходженні стадій розвитку групи за законами групової динаміки і досягнення рівня соціально-психологічної зрілості [44; 46; 48; 80; 143]. На думку цих авторів, до змісту групової динаміки належить комплекс соціально-психологічних процесів, що розкривають психологічну природу існування команди, її розвиток.

О. І. Донцов [58] відзначає, що інтегративні процеси являють собою підпорядковану систему. Саме командоутворення дозволяє вивчати інтегративні групові характеристики в комплексі, з урахуванням їх взаємозв'язків. Спираючись на розгляд процесу командоутворення як на вибір та теоретичне обґрунтування найбільш загальних соціально-психологічних характеристик, що відображають рівень інтеграції групи, виділимо відповідні інтегративні ознаки команди. У зв'язку з цим інтегративними ми будемо вважати ті ознаки, які відображають саме цілісність групи. Для системного уявлення про основні інтегративні ознаки команди необхідно розглядати їх не у випадковій послідовності, а саме в системи їх проявів.

Приступаючи до виділення інтегративних ознак команди, хотілося б підкреслити, що багато дослідників [127; 128] указують на різноманіття та суперечливість різних поглядів у розумінні інтегративних характеристик команди в соціальній психології, тому дане дослідження включає тільки ті теоретичні розробки, в яких розкривається сутність даної проблематики з позиції суб'єктного (когнітивного) підходу та його основних теоретичних принципів.

Найбільш значущою інтегративною характеристикою команди, на думку зарубіжних фахівців, є така її якість, як зв'язаність [52; 103; 111; 118; 134]. Зазначені автори характеризують команду як організовану групу людей, в якій усі учасники настільки тісно пов'язані між собою, що виступають щодо навколишніх умов як єдине ціле. Для класичної соціальної психології змістовно схожим, але більш широким поняттям пов'язаності команди є термін згуртованість групи.

Зупинимося на змістовному боці даної ознаки. Проблема групової згуртованості має довгу традицію дослідження [29; 57; 93; 112; 138]. З погляду зазначених авторів, згуртованість – це взаємодія широкого комплексу соціальних та психологічних чинників. Соціально-психологічна згуртованість виявляється в прагненні членів групи знаходиться разом і підтримувати тісні міжособистісні відносини один з одним. У словнику соціально-психологічних понять згуртованість групи трактується як непохитність внутрішньогрупових, міжособистісних взаємозв'язків [89]. У роботах зарубіжних та вітчизняних фахівців, що дотримуються суб'єктного (когнітивного) підходу, найбільша увага у вивченні згуртованості приділяється індивідуальним уявленням суб'єктів взаємодії щодо цілісності групи [104; 106; 127; 128; 131; 150]. Власне, всі теоретики, що спираються на цей підхід, розглядають згуртованість як процес групової динаміки, що характеризує прихильність до групи її членів, відчуття ідентичності з групою (Г. М. Андреєва [6], Т. Ю. Базаров [11], К. Левін [106] та ін.); як особливості взаємин, пов'язаних з соціальною підтримкою та взаємодопомогою, загальним рівнем позитивних відносин у групі, бажанням членів групи створювати та підтримувати сприятливу психологічну атмосферу (Л. М. Карамушка [85]; Я. Л. Коломінський [92] та ін).

Фахівцями в галузі командоутворення поняття групової згуртованості трактується як рівень інтеграції групи, її командності [17; 59; 83, 93]. Аналіз літератури із зазначеної проблеми свідчить, що згуртованість розглядається більшістю фахівців як важлива інтегративна соціально-психологічна характеристика команди, яка є необхідною умовою для інтеграції індивіда в групі, формування відносин взаємодопомоги і довіри. Так, у ролі головної ознаки команди Р. Л. Кричевський, Є. М. Дубовська [101], Ю. М. Жуков [67] виділяють її єдність та високий рівень згуртованості. На думку Г. М. Андреєвої [6], команда – це група, яка досягла найвищого рівня згуртованості, яка діє як нова система, єдина спільність. Головне, на чому акцентують увагу фахівці, це виділення згуртованості як конституюючої ознаки команди порівняно з дифузною групою. В основі сутності поняття конституюючої ознаки лежить розуміння цієї ознаки як найважливішої, без якої не існує предмет розгляду. Зокрема, С. Таненбаум, Р. Берд, І. Салас підкреслюють, що командоутворення визначається рівнем згуртованості групи. Отже, саме згуртованість, як найважливіша інтегративна прикмета командоутворення, є і способом виявлення інтегративних процесів, і їх результуючою.

Багато фахівців у галузі командоутворення відзначали досить жорстку взаємозалежність між рівнем інтеграції та психологічним включенням працівників у групу. Так, О. С. Чернишов порушив питання про психологічне включення індивідів у групу як соціально**-**психологічний механізм командоутворення. На відміну від діяльності, як активного інтегративного процесу групи, команда характеризується відчуттям та переживанням зв'язку з іншими учасниками спільної дії. Необхідною умовою командоутворення, на думку зазначених авторів, є усвідомлення індивідами себе в ролі членів групи, значущість для них даної групи, її позитивна оцінка.

Психологічне включення в команду, відчуття приналежності до групи пов'язується більшістю авторів з процесом групової ідентифікації [47; 126; 76; 88; 108]. Щоб відчути себе психологічно пов'язаним з групою, пише Є. Блейк [20], суб'єкту досить ідентифікувати себе з нею. З точки зору Т. Ю. Базарова [11], команда – це цілісна спільнота, психологічна цілісність якої обумовлюється ідентичністю особистості з групою. К. М. Гайдар [46], О. І. Донцов [59], Х. Робінс підкреслюють, що члени команди відчувають себе невід'ємною частиною групи, і вказують на високий рівень ідентифікації кожного з групою. Особливо схильні суб’єкти до інтеграції з іншими членами групи, зазначає Т. О. Нестік [126], якщо наявні процеси ідентифікації. Саме на цьому етапі студенти групи ідентифікують себе з нею («моя група»). Таким чином, групова ідентичність особистості з групою виступає як інтегративна характеристика команди, що об'єднує групу в єдине ціле.

Концептуальним компонентом для розкриття теми нашого дослідження, з урахуванням використовуваних нами підходів, є когнітивна складова цієї структури. До когнітивних елементів групової ідентичності, згідно з А. Теджфелом, належить суб’єктивне уявлення індивіда про групову приналежність. В основі групової ідентичності, з позиції когнітивного підходу, лежать процеси категоризації та порівняння навколишнього соціального світу. У більшості робіт, які відображають зазначену позицію, процес ідентифікації розглядається як механізм сприйняття соціальних об'єктів [6; 102]. Зокрема, В. Г. Крисько [102] відзначає, що ідентифікація – це соціально**-**психологічний механізм сприйняття особистістю групи або інших людей. На думку Є. Блейка [20], соціальна ідентифікація **-** це сприйняття особистістю своєї єдності з групою, результат соціальної категоризації, сприйняття відмінних рис і престижу власної групи.

Більшість авторів відзначає надзвичайну умовність терміна сприйняття в контексті соціальної психології [22; 49; 135; 149].Згідно з В. С. Агєєвим [3], Г. М. Андреєвою [6], вивчення процесу сприйняття в соціальній психології зводиться до пізнання результату цього процесу, тобто створювання уявлення. Однією з основ базисної категоризації є встановлення відмінностей між собою та іншими. Набуття таких відмінностей – це необхідна частина соціалізації. Почуття себе і знання, «хто я такий», здатність «відображати» й усвідомлювати себе **–** усе це формується в соціальній взаємодії.

Для соціально**-**психологічного дослідження процесів сприйняття значущим є вивчення їх в умовах реальної соціальної групи. З погляду Є. Н. Рєзникова [149], соціальне сприйняття є одним з чинників зміни групової інтеграції. Так, Т. О. Нестік [126; 127] розглядає в ролі інтегративних ознак команди певні психологічні образи, які регулюють соціальний обмін. розвиток командних характеристик групи полягає насамперед у психологічних кроках задля зміцнення позитивного уявлення групи. Основна якість об'єкта ідентифікації полягає в тому, що він повинен бути значущим для більшості членів групи. У такому випадку суб'єкт готовий об'єднати себе з ним, прийняти його зміст як своє особистісне. Як підкреслює Г. М. Андреєва [6], іноді уявлення іншої людини, групи або соціального явища більш значні, ніж самі об'єкти. На думку Р. Л. Кричевського, Є. М. Дубовської [101], головним чинником зростання інтеграції групи, її командності є сприйняття своєї групи як єдиного цілого.

Аналіз досліджень з проблеми групової динаміки свідчить, що в ролі інтегративної ознаки команди виступає тип сприйняття, визначений у науковій літературі як колективістська ідентифікація [57; 61; 112; 125]. Колективістська ідентифікація або колективістський тип сприйняття детермінує найважливіші соціально-психологічні характеристики групи. Зокрема, І. Д. Єгоричева [61], А. В. Петровський [138] підкреслюють, що саме колективістична ідентифікація об’єднує особистість та соціальну групу, до якої людина належить, пов'язує членів групи в єдине ціле.

Згідно з В. Вічевим [35], колективістичний тип сприйняття сприяє не тільки ідентифікації індивіда з групою, але й виробленню своєї власної групової свідомості, сприйняттю себе як елемента системи. У ролі специфічного групового уявлення колективістичної ідентифікації виступає сприйняття членів своєї групи як «Ми». Як відзначає Б. Д. Паригін [135], факт визнання приналежності до групи знаходить відображення в почутті «Ми». Почуття «Ми» трактується більшістю фахівців як почуття соціальної спільності, спосіб її інтегративності [76; 80; 145]. Це те особливе «ми**-**почуття», яке забезпечує людині підвищення самооцінки, пов'язане з усвідомленням себе пов'язаним з чимось позитивним і чимось більшим, ніж вона могла би бути сама по собі. Даним утворенням знімається базове протиріччя інтеграції, суперництво протилежностей «я» та «вони» [58]. Сприйняття членів своєї групи як «Ми» відображає почуття приналежності до команді, «командний дух» і так звану «командність» [67; 68; 69]. Саме на цій стадії відчуття приналежності до групи отримує найвищий розвиток. Як підкреслює В. В. Третьяченко, коли говорять «команда», то тією чи іншою мірою висловлюють солідарність у зв'язку з належністю до неї. Цей рівень інтегративних процесів означає, що індивіди зараховують себе до нової соціальної спільності, члени групи усвідомлюють свою цілісність та єдність.

Сприйняття індивідом групи являє собою своєрідний фон, на якому відбувається міжособистісне сприйняття. Так, О. О. Бодальов [22] відзначає, що сприйняття індивідом групи, міжособистісне сприйняття є специфічним показником рівня розвитку міжособистісних відносин у групі. Виходячи з типу сприйняття індивідом групи в командоутворенні як колективістичного, саме цей тип сприйняття знаходиться в основі міжособистісного сприйняття в команді. Згідно з А. У. Хараш, у команді відбувається формування двох рівнозначних для студента уявлень: «Я» та «Інший». Пріоритети особистості, що підтримують його відокремлене «Я», підкреслює даний автор, повинні збігатися з пріоритетами рівних йому «Інших». Так, К. Хардин розглядає колективістичну ідентифікацію як здатність суб'єктів бути на рівних зі значущими для нього членами групи.

Більшість авторів пов'язує значущість колективістичної ідентифікації [14; 16; 18; 29; 37; 62] з відсутністю споживацького ставлення до групи та оточення. Відмова від споживацького ставлення до групи та оточення, згідно з даними авторами, супроводжується вмінням подолати в собі егоїзм, з повагою ставитися до членів групи, враховувати їх індивідуальності. Зокрема, уміння подолати в собі егоїзм служить головною умовою інтегративності організації, її «командності» та супроводжується виникненням партнерських взаємин. Так, Р. Л. Кричевський [101] відзначає, що в команді виникають особливі феномени міжособистісних відносин, з'являється командність як особлива якість розвитку групи. Партнерські взаємини дозволяють бачити іншого у всій його цілісності, відчувати свою спільність з ним, що породжує співпереживання та взаємодопомогу. У команді, на думку Т. Д. Зінкевич**-**Євстигнєєвої [76], партнерські взаємини реалізують найважливіший принцип – «один за всіх, всі за одного».

Отже, колективістичний тип сприйняття групи, в якій навчаються студенти, можна розглядати як інтегративну ознаку команди. Виходячи зі змістовної характеристики колективістичної ідентифікації, саме цей тип сприйняття сприяє розвитку почуття приналежності до групи, забезпечує сприйняття членів своєї групи як «Ми», лежить в основі формування двох рівнозначних для студента уявлень – «Я» та «Інший», забезпечує найважливіший елемент інтегративності команди – партнерські взаємини.

Сприйняття багато в чому визначається психологічними особливостями людини [3; 9; 31; 92; 99; 108; 149; 150]. У роботах зазначених авторів підкреслюється закономірність суб'єктивності сприйняття: одну й ту саму інформацію люди сприймають по**-**різному, суб'єктивно. О. О. Бодальов [22] зазначає, що у сприйнятті відображається ціннісна орієнтація особистості. Так, Ю. П. Платонов [140] вважає, що навколо ціннісних орієнтацій формується сприйняття людиною світу. З погляду М. Армстронга [9], Є. Аронсона [10], О. І. Власової [38], О. І. Пенькової [136], ціннісна орієнтація особистості визначає характер соціальних зв'язків індивіда зі своїм оточенням, що знаходить відображення в кооперативній або конкурентній стратегії взаємин членів групи. Залежно від змісту ціннісної орієнтації особистості і формується характер сприйняття групи в цілому і міжособистісного сприйняття, підкреслює Г. М. Андреєва [6]. Таким чином, проблема цінностей як інтегративної ознаки команди пов'язується з вирішенням питань про їх зміст.

Особливості колективістичного типу сприйняття виявляються, коли вони детерміновані цінностями, в яких виступає громадське самовизначення особистості, тобто наявні просоціальні ціннісні орієнтації [35; 37; 38; 40; 60; 65; 102; 108]. Як підкреслює А. Бандура [14], у широкому розумінні «соціальне» є синонімом поняття «громадське». Терміни «просоціальні» або «соціально-орієнтовані» є узагальненими поняттями для суспільно значущих цінностей, орієнтованих на інтереси суспільства та групи, благо оточуючих [21; 26; 85; 127; 128]. Як найбільш загальну характеристику змісту просоціальних цінностей дані автори виділяють відчуття дружби та товариства, взаємодопомоги, співчуття, співпраці, довіри, щирості.

Оскільки просоціальні цінності орієнтовані на благо суспільства, групи та допомогу іншим, то значущість таких цінностей припускає повагу до інших людей, позитивне ставлення та визнання особистості іншого, що відображається в здатності до співпраці і взаємодопомоги, у співчутті та в цілому в гуманістичному ставленні до світу. Просоціальні ціннісні орієнтації визначаються як схильність до спільної взаємодії, що передбачає норми взаємодопомоги, взаємності і довіри між людьми. Зокрема, Л. Фестінгер пов'язує просоціальні ціннісні орієнтації із взаємодопомогою без будь**-**якої видимої вигоди щодо себе. Видається цікавою точка зору на даний феномен Ф. Фукуями, згідно з якою просоціальні орієнтації роблять можливими колективні відносини в групах. Р. Кіркман відзначає, що основу соціальних цінностей становить значущість для суб'єкта приналежності до групи.

Більшість вітчизняних фахівців, зокрема Н. Д. Володарська [40], Н. І. Грищенко [55], О. І. Пенькова [136] розглядають орієнтацію особистості на просоціальні цінності як еквівалент гуманного ставлення до людей і описують їх як відносини солідарності, взаємодопомоги, співчуття. Гуманні відносини виходять з розуміння рівності як стану, при якому інші особи мають ті самі права, обов'язки, можливості, потреби. У цілому, сутність гуманних відносин виражена у висловленні Г. О. Балла [56], що кожна людина не нижча і не вища від іншої людини. Згідно із зазначеним автором, гуманістична орієнтація визначається насамперед у тому, що особистість у своїх стосунках з людьми орієнтується на принципи поваги. Отже, просоціальні орієнтації забезпечують готовність зближуватися з людьми, а не уникати їх або домінувати над ними, це орієнтація на обмін та взаємодію суб’єктів групових процесів.

На залежність між просоціальними позиціями особистості та інтегративними процесами в групі вказували М. І. Бобнєва [21], В. Й Бочелюк [26], Л. Десєв [57], О. І. Донцов [58], А. В. Петровський [138]. У роботах зазначених авторів велике значення для розвитку групи має рівень домінування ціннісних орієнтирів учасників групового процесу, і найважливішим є співвідношення так званих соціально значущих і особистісно значущих ціннісних орієнтацій. Усвідомлення зв'язку між громадськими, груповими та особистими інтересами, з погляду Л. М. Карамушка [85], Р. Л. Кричевського, Є. М. Дубовської [101], це найважливіші чинники підтримки соціально**-**психологічних зв'язків у групі. Більшість авторів сходяться на думці, що орієнтація на просоціальні цінності пов’язана з позитивними процесами в групі.

Більшість зарубіжних та вітчизняних фахівців у галузі командоутворення розглядають ставлення членів групи до просоціальних цінностей як найважливіший показник рівня згуртованості команди [16; 59; 76; 93; 94]. Зазначені автори розглядають функцію просоціальних цінностей у команді як основу внутрішньої інтеграції, забезпечення двосторонності взаємин особистості та суспільства (групи). За допомогою соціально**-**орієнтованих цінностей інтереси індивідів узгоджуються з інтересами соціального (групового) цілого. З точки зору Т. О. Нестік [126; 127; 128], авторитет соціально**-**орієнтованих цінностей – це своєрідний «соціальний фермент», який посилює процес взаємодії між групою та особистістю. Виражена соціально-позитивна ціннісна орієнтація членів команди забезпечує набуття вмінь та навичок, необхідних для координації своїх інтересів з інтересами інших людей, характеризує здатність особи до відчуття станів інших людей. Необхідність соціальної компетентності членів групи для проходження командних інтегративних процесів відзначає В. Й. Бочелюк [26]. Зокрема, автор підкреслює, що усвідомлення членами групи громадських та групових інтересів знаходиться в основі розвитку інтеграції команди. Згідно з В. А. Ільїним [80], Н. С. Лівак, Г. В. Панасенко [108], саме просоціальні ціннісні орієнтації виступають у ролі чинників, які психологічно цементують команду.

Просоціальні ціннісні орієнтації в команді приймають дві основні форми – міжособистісної підтримки та співчуття [126; 127]. Саме взаємодопомогу та співчуття виділяє більшість авторів як основні характеристики команди [76; 83; 128; 195]. Так, Ю. М. Жуков [67], А. В. Журавльов, Є. Н. Павлова [68] відзначали, що вислови «ми в одній команді», «один за всіх і всі за одного» покликані нагадати всім про необхідність взаємодопомоги один одному. Закордонні дослідники в ролі основних джерел інтегративності команди розглядають цінності взаємності, дотримання правил обміну, солідарність перед обличчям загальних проблем та довіру.

Ключову роль довіри в інтегративній характеристиці команди відзначають багато вітчизняних та зарубіжних авторів [26; 85; 108; 126]. Так, Так, М. Армстронг [9] розглядає довіру як ставлення, що включає інтерес до партнера, позитивні емоційні оцінки цієї людини, готовність робити добрі вчинки задля нього, відкритість. У цілому, в сучасній соціальній психології переважає точка зору на довіру як на ставлення індивіда до інших людей і суспільства, засноване на системі просоціальних цінностей та колективістичної ідентифікації.

Отже, однією з основних інтегративних ознак команди виступають соціально**-**орієнтовані цінності. Значущість цих цінностей розглядається більшістю авторів як найважливіший показник інтегративності команди, що зв'язує в єдине ціле особистість та соціальну групу.

Сукупність цінностей, якими керуються члени студентських груп у своїх відносинах один до одного, близькі за своїм значенням до поняття психологічної атмосфери [13; 25; 60; 91; 126]. Орієнтація членів групи на певні цінності створює загальну психологічну атмосферу. Вітчизняні фахівці визначають психологічну атмосферу як відображення психологічного, емоційного стану взаємин між членами групи (А. Л. Журавльов, К. В. Шорохова [69], Л. М. Карамушка [85], Р. С. Нємов [125], Б. Д. Паригін [135] та ін. ), як міру комфортності, задоволеності членів групи загальним тоном та стилем міжособистісних відносин ( О.І. Донцов [58], В. П. Казмиренко [82], Я. Л. Коломінський [92], Л. Е. Орбан**-**Лембрик [131] та ін.), як соціально**-**психологічний стан групи, який відображає характер, зміст ціннісних орієнтацій членів групи (Т. Л. Антоненко [7], Є. С. Кузьмін, В. Є. Семенова [89] та ін.). Західні дослідники як еквівалент поняття психологічної атмосфери використовують у більшості випадків термін «організаційна культура» (М. Армстронг [9], Е. Аронсон [10], Р. Берон [29], О. Керол [104], Д. Майєрс [111], М. Робер [150] та ін.). У цілому це поняття в роботах зарубіжних авторів позначає характер індивідуального сприйняття різних аспектів організаційного середовища, що відображає ті або інші цінності, яких дотримуються люди в групах.

Аналіз різних поглядів на зміст поняття психологічної атмосфери дозволяє зробити висновок, що більшість дослідників розглядає психологічну атмосферу як показник групової динаміки, який виражає якісний стан соціально**-**психологічних процесів.

Психологічна атмосфера в групі – це динамічне явище, що постійно перебуває в розвитку. Зокрема, Б. Д. Паригін [135] підкреслює, що психологічна атмосфера досить мінлива і характеризується високим рівнем рухливості. Для характеристики психологічного стану, у якому перебуває дана група, більшість фахівців використовує поняття «сприятлива» або «несприятлива» психологічна атмосфера.

Несприятлива психологічна атмосфера характеризується порушенням зворотного зв'язку між членами групи, переважанням формальних відносин над особистісними, відокремленням окремих членів групи, напруженістю відносин, частими конфліктами між членами групи [26; 85; 140]. Так, Л. Г. Почебут, В.  А. Чикер [143], К. Фопель відзначають, що в групах з несприятливою психологічною атмосферою наявні суперництво та агресивність. Несприятлива атмосфера індивідуально переживається як незадоволеність взаєминами в групі. Це, звичайно, позначається на настрої особистості, її працездатності та активності. Негативні наслідки цієї атмосфери виявляються в руйнуванні внутрішньогрупової згуртованості, всієї системи сформованих відносин у групі і, як результат, спричиняють погіршення психологічного самопочуття особистості.

В основі змістовної характеристики сприятливої психологічної атмосфери більшість авторів виділяє теплоту відносин, готовність до спілкування з оточуючими, відсутність психологічних бар’єрів у спілкуванні між індивідами, емоційне єднання [57; 132; 143]. Так, Б. Д. Паригін [135] відзначає, що одним з найбільш явних проявів сприятливої атмосфери є добре ставлення людини до людини, настрій життєрадісності. Головний акцент у цьому твердженні автор робить на радості відносин між членами групи.

Фахівці в галузі командоутворення виділяють у ролі важливої інтегративної характеристики команди встановлення певної психологічної атмосфери [26; 83; 91; 125; 126; 127; 131]. Згідно з Т. Д. Зінкевич**-**Євстигнєєвою [76], психологічна атмосфера відображає комплекс психологічних умов, які забезпечують успішне налагодження процесів командоутворення або перешкоджають йому. Так, у ролі інтегративної ознаки команди розглядається сприятлива психологічна атмосфера в групі [81; 82; 88]. Дані автори серед головних показників психологічної атмосфери в команді розглядають дружнє єднання суб’єктів взаємодії, їх взаємну доброзичливість, можливість вільного обміну думками, вміння вчасно і тактовно прийти на допомогу, зацікавленість групи в кожному її члені.

У ролі основної функції сприятливої психологічної атмосфери визначається консолідуюча функція [59; 139]. Так, К. Левін [106] підкреслював, що атмосфера уважного ставлення та взаємної підтримки обумовлює групову згуртованість. Більшість авторів відзначає, що сприятлива психологічна атмосфера визначається в інтегративних особливостях психології групи, системі соціальних відносин у групі, значущих для збереження її цілісності [59; 93; 138]. Домінуючі інтегративні прояви сприятливої психологічної атмосфери в команді, підкреслює О. Керол [104], це згуртованість, єдність, захищеність. Саме за наявності такої згуртованості починає діяти поле довіри, яке пронизує всі індивідуальні переживання. Доброзичливий емоційний фон відносин у командах, співчуття один до одного обумовлюють сприйняття своєї групи як «Ми», ведуть до згуртування групи. Таким чином, у роботах більшості фахівців сприятлива психологічна атмосфера розглядається як одна з головних інтегративних ознак команди.

Вітчизняними та зарубіжними дослідниками виділяється характеристика психологічної атмосфери команди, пов'язана з груповою ефективністю [2; 16; 17; 29; 48; 68; 69; 103]. Зокрема, К. Фопель підкреслює, що завдяки доброзичливій психологічній атмосфері в команді існує менше проблем у спілкуванні, менше непорозуміння, напруженості, ворожості і недовіри, а ефективність діяльності є вищою. Відчуття єдності, приналежності до групи виступає для працівників джерелом психологічної захищеності самим фактом приналежності до даної групи. Зокрема, М. В.  Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесниченко [146], Л. М. Карамушка [83] відзначають, що глибина відображення особистості у студентській групі прямо залежить від відкритості, інтенсивності та різнобічності її спілкування з іншими членами групи. Завдяки довірі, підкреслює В. Й. Бочелюк [26], суб'єкт вступає у взаємодію, пізнає й перетворює себе та інших. Саме довіра створює умови для психологічного обміну, взаємодії суб'єкта з навколишнім світом. Згідно з А. В. Сидоренковим, І. І. Сидоренковою, довіра може поліпшити обмін інформацією, впливати на процеси адаптації студентів, психологічне включення до групи, сприяти досвіду соціальної єдності.

Багато фахівців указують на основну роль довіри у психологічній безпеці членів організації. Безпека, на думку О. Керол [104], надзвичайно важливий показник психологічної атмосфери в команді, одна з головних умов розвитку творчого потенціалу групи, її соціально-психологічної ефективності. Психологічна безпека має місце, коли студент не побоюється зазнати критики або осміяння, коли його не співвідносять з іншими і на цій підставі виносять йому якусь оцінку, коли його приймають таким, який він є, коли помилка **–** це не однозначно погано. Так, Т. Л. Антоненко [7], В. К. Дьяченко [60], І. Б. Казанська [81] підкреслюють, що психологічна атмосфера в студентській групі, сформованій за типом команди, обумовлює такий рівень довіри, при якому навіть дивні думки не відкидаються з порога, не викликають негативної реакції, реплік, що принижують особисту гідність. У середовищі зі сприятливою психологічною атмосферою студент відчуває себе впевнено і вільно висловлює свою думку, зазначає Є. Мелібруда [113], бере участь у дискусіях, тому в команді існує інтенсивний обмін навчально**-**діловою та іншою інформацією між студентами, обмін творчими ідеями. За рахунок сприятливої атмосфери команда створює простір безпеки, підтримки, безоцінювання, де головним інструментом розвитку є конструктивний зв'язок, що передбачає зацікавленість кожного члена команди в розвитку один одного [11; 64; 109; 131].

Сприятлива психологічна атмосфера в команді забезпечує певний емоційний фон відносин у групі, від якого багато в чому залежить самопочуття студентів. Соціальні психологи пов’язують поняття сприятливої психологічної атмосфери з явищем задоволення відносинами в групі [10; 29; 93; 124]. Так, Б. Д. Паригін [135] розглядає самопочуття особистості (ступінь задоволеності становищем у групі, переважний настрій) як один з найбільш загальних показників психологічної атмосфери групи. Це підвищує настрій людини, її творчий потенціал, служить джерелом інтегративних процесів у групі, забезпечує соціально**-**психологічну компетентність, що віддзеркалює здатність особистості до ефективного входження в спільноту, вміння співпрацювати з іншими людьми, забезпечує збагачення організаційного досвіду для майбутньої співпраці в професійних командах.

Отже, виходячи з викладеного матеріалу можна зробити висновок, що головними інтегративними ознаками команди більшість авторів називає високий рівень згуртованості, прихильність до групи, ідентифікацію з нею, значущість соціально**-**орієнтованих цінностей, сприятливу психологічну атмосферу, засновану на командних взаєминах. У ролі проміжної основи зазначених інтегративних ознак виступає групова ефективність.

Таким чином, соціально**-**психологічні чинники інтегративних процесів командоутворення організації можуть бути представлені взаємозв'язком структурно**-**компонентної сукупності найбільш загальних інтегративних характеристик команди. Інтегративні процеси командоутворення організації відбуваються за рахунок високого рівня згуртованості, колективістичного типу сприйняття групи, значущості соціально-орієнтованих цінностей, позитивної оцінки працівниками психологічної атмосфери в групі. Перераховані чинники, звичайно, не вичерпують усієї суті проблеми, але на підставі суб'єктного (когнітивного) підходу дозволяють визначити найбільш загальні інтегративні характеристики команди, пов'язані зціннісними орієнтаціями суб'єктів взаємодії.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОВІДНИХ ЧИННИКІВ КОМАНДОУТВОРЕННЯ**

**2.1. Основні етапи організації та проведення дослідження**

Мета констатувального експерименту полягала в емпіричному дослідженні взаємозв’язку між теоретично обґрунтованими чинниками інтегративних процесів командоутворення організації та їх впливу на інтегративність групи.

Згідно з метою дослідженнябуло визначено такі завдання констатувального експерименту:

1. Визначити комплекс методик для дослідження чинників командоутворення організації, у тому числі провести адаптацію опитувальника «Оцінка значущості життєвих цінностей» (Б. Г. Нагорний, М. Л. Яковенко, А. В. Яковенко) відповідно до предмета нашого дослідження.

2. Провести емпіричне дослідження виділених чинників інтегративних процесів командоутворення організації, виявити структурно**-**компонентні зв’язки між ними.

3. Провести дослідження впливу цих компонентів на рівень інтегративності групи.

Особлива увага на першому, підготовчому етапі була приділена підбору репрезентативної вибірки. Для обґрунтування визначення репрезентативної вибірки ми виходили з такого:

- віковий діапазон та контингент досліджуваних повинні відповідати предмету та завданням дослідження;

- визначаючи вибірку експериментального дослідження, ми брали до уваги особливості розвитку особистості та рівень розвитку інтегративних процесів.

Основою для обґрунтування дослідницької вибірки став аналіз наукових досліджень з даної проблематики і власні міркування. Групова ідентифікація передбачає уподібнення індивіда до інших членів групи та самої групи в цілому, порівняння себе з груповим оточенням, налагодження взаємин на підставі певних цінностей. Побудова відносин суб’єктів групової взаємодії приводить до найбільшої інтенсивності та якості ціннісних орієнтирів особистості. Результати зазначеного процесу є надзвичайно значущими для командоутворення.

Входження в нову соціальну позицію і нову систему взаємин взаємопов’язані з процесом адаптації. Адаптація – результат і процес взаємодії індивіда і навколишнього середовища, який приводить до оптимального його пристосування до життя і діяльності, через неї забезпечується можливість прискорення ефективного функціонування особистості в незвичайних обставинах. Якщо адаптація не настає, виникають додаткові труднощі в спілкуванні. За даними Ю. О. Бохонкової [25], С. О. Гапонової [50], Н. Є. Завацької [71], Н. Жигайло [66] спостерігається найнижчий рівень розвитку групової згуртованості, недостатня вираженість інтегративних процесів командоутворення.

У межах першого підготовчого етапу був укладений комплекс психодіагностичних методик, адекватних предмету дослідження [132]. При складанні адекватного й надійного діагностичного комплексу ми орієнтувалися на основні теоретико**-**методологічні підходи, які використовуються в нашому дослідженні. Виходячи з суб'єктного (соціокогнітивного) підходу, як загального методологічного напряму нашого дослідження, констатувальний етап був зорієнтований на розкриття взаємозв'язку між динамікою інтегративних процесів командоутворення організації та суб'єктними особливостями, через аналіз когнітивної складової суб'єкта (сприйняття й оцінки).

До плану дослідження комплексу соціально-психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення організації були включені такі методики:

1. Методика дослідження групової згуртованості «Визначення індексу групової згуртованості Сішора» [132, с.273].

2. Методика дослідження групової ідентифікації «Дослідження сприйняття індивідом групи» (К.В. Залюбовська) [129].

3. Опитувальник оцінки суб'єктного ставлення працівників до різних життєвих цінностей «Оцінка значущості життєвих цінностей» (Б. Г. Нагорний, М. Л. Яковенко, А. В. Яковенко) [120, с.139], адаптований до предмета нашого дослідження.

4. «Методика оцінки психологічної атмосфери в групі» (А. Ф. Фідлер) [132, с.277].

Залучення до методичного комплексу дослідження даних методик та відповідних їм емпіричних показників виконувалося на підставі таких критеріїв, як валідність отриманих результатів, принцип додатковості (дані, отримані після проведення емпіричного дослідження повинні всебічно – тобто в якісних і кількісних показниках – представляти предмет дослідження), достатня кількість вибраних методик.

На другому, діагностично**-**дослідницькому етапі було здійснене безпосереднє проведення основного експерименту із застосуванням конкретного пакета апробованих методик.

Основним завданням даного етапу став збір емпіричних даних. Дослідження проводилося в групової формі. Усім досліджуваним було повідомлено про проведення експерименту та його мету, у всіх була отримана згода на участь в експерименті.

На третьому, аналітико-інтерпретаційному етапі обробка емпіричних даних починалася з одномірного аналізу – статистичного аналізу вибірки, підрахунку абсолютних величин, визначення середньоарифметичного, стандартного відхилення. Поглиблений аналіз отриманих даних здійснювався за допомогою методів математичної статистики, нами було застосовано кореляційний, кластерний та факторний аналізи з подальшим якісним інтерпретуванням. На даному етапі встановлено напрями кореляційних зв'язків між досліджуваними показниками.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження складалося з таких етапів: підготовчого, діагностично**-**дослідницького та аналітико**-**інтерпретаційного, його наріжні положення та етапи базувалися на основному принципі – досягнення за допомогою релевантних і валідних методів на репрезентативній вибірці досліджуваних найширшого констатування чинників інтегративних процесів командоутворення організації та специфіки закономірностей і залежностей через аналіз кореляцій їх параметрів.

**2.2. Методи дослідження**

З метою найбільш повного та глибокого вирішення поставлених завдань та їхньої відповідності меті дослідження в роботі використана низка методів, які забезпечують об’єктивність результатів та послідовність їхнього викладення в тексті, а саме:

1) системно**-**структурний метод;

2) метод теоретичного аналізу та узагальнення наукових першоджерел з досліджуваної проблематики;

3) метод наукового спостереження;

4) метод соціально-психологічного діагностування;

5) метод математичної статистики (кореляційний, кластерний, факторний аналіз).

1. Системно-структурний метод.

Використання цього методу в соціальній психології базується на ідеях Б. Г. Ананьєва [4], Л. С. Виготського [41], Б. Ф. Ломова [110]. Метод спрямований на розкриття цілісності вивчення предмета, виділення найбільш загальних його складових компонентів, установлення їх взаємозв’язків, які характеризують особливості предмета. Ціле, відзначає Є. С. Барбіна [15], не являє собою нічого іншого, крім специфічного синтезу реальних частин і їх настільки ж реальної взаємодії.

Виходячи з розуміння командоутворення як цілого, що об'єднує окремі компоненти, інтегративні процеси повинні характеризуватися передусім не ознаками окремих компонентів, що належать до них, а параметрами цілісного типу, що розкривають зв'язок між компонентами. І. Блауберг [19] зазначає, що прикметною ознакою будь-якого системного утворення є розвинений зв'язок між його елементами та його організованість, що обумовлює цілісний характер цього утворення.

У контексті нашої роботи системно-структурний метод дозволяє констатувати найбільш загальні соціально-психологічні чинники інтегративних процесів командоутворення організації, на основі кореляційної залежності їх параметрів розкрити зв'язки між ними. Саме системно-структурний метод дозволяє поєднувати, синтезувати змістовні та динамічні аспекти досліджуваного нами предмета, особистісні та групові рівні, що й співвідноситься з метою і основними завданнями нашого дослідження. Даний підхід у нашому дослідницькому контексті соціально-психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення організації надає можливість розкрити глибинні зв'язки між ними та одночасно побудувати адекватну систему впливу.

2. Метод аналізу та узагальнення наукової літератури за досліджуваною проблематикою.

Означений метод у першу чергу спрямований на можливість отримання повного, глибокого та різнобічного уявлення наукових поглядів і підходів щодо інтегративних процесів командоутворення організації. За даною проблематикою нами проаналізовано достатню кількість наукових джерел, які дозволяють уявити рівень розробленості теми. Аналіз стану проблеми інтегративних процесів командоутворення організації в науці базувався на вивченні, осмисленні та зіставленні матеріалів наукової літератури та періодики, результатів раніше виконаних досліджень з даної проблеми. Вивчення першоджерел дозволило нам оцінити стан розвитку досліджуваної нами проблематики, окреслити коло проблем, які потребують подальшого опрацювання, поглиблення, розробити логіку власного дослідження та скласти методичний комплекс для оцінювання та діагностики комплексу соціально-психологічних чинників командоутворення організації. Вважаємо за необхідне відмітити, що метод аналізу та узагальнення першоджерел використовувався нами на всіх етапах дослідження, що забезпечувало послідовність, обґрунтованість та чітку логіку викладення інформації.

3. Метод спостереження. Даний метод дозволяв отримати додаткову інформацію про об'єктивні зовнішні прояви поведінки у групі та суб’єктні особливості членів групи, динаміку відносин членів групи, їх інтегративну активність, а також загальну обстановку, в якій здійснюється життєдіяльність групи під час виконання діагностичних завдань.

Оскільки метод наукового спостереження завжди характеризується певною суб'єктивністю і може створювати певну установку для інтерпретації того чи іншого наукового факту, що провокує якісний аналіз у світлі очікувань дослідника, подальший науковий контроль за результатами спостереження здійснювався за допомогою інших методів, зокрема методу соціально**-**психологічного діагностування.

4. Метод діагностування. Основною метою даного методу було дослідження інтегративних процесів командоутворення організації, встановлення головних соціально-психологічних чинників даного явища та взаємозв'язку між ними. Цей метод включає до себе описання конкретних методик, що дозволяють отримати досить вивірену інформацію про рівень інтегративних процесів командоутворення організації і характеристики окремих її членів, накреслити загальні принципи побудови корекційної програми. При відборі конкретного методичного інструментарію для дослідження цього явища ми виходили з класичних вимог, які ставляться до діагностичних методик:

- по-перше, обрана методика має бути найменш трудомісткою з тих, які дозволяють отримати необхідний результат;

- по-друге, обрана методика повинна бути зрозумілою і доступною для респондента, передбачати мінімум фізичних та психологічних зусиль на її проведення;

- по-третє, інструкція до методики повинна бути простою, короткою і зрозумілою без додаткових роз'яснень.

Крім того, для надійності обстеження і можливості отримання достовірних результатів, на підставі яких можна б було робити адекватні висновки і рекомендації, необхідно, щоб використані психодіагностичні методики були науково обґрунтовані. Традиційно такими вважаються методики, які відповідають чотирьом основним вимогам: валідності, надійності, однозначності та точності. Характеристика валідності обраного інструментарію передбачала не тільки відомості про те, що дана методика вимірює, але й інформацію про умови і сфери її застосування.

Предмет нашого дослідження визначив специфіку вимірювальних конструктів діагностування. Базуючись на результатах теоретичного аналізу проблеми та побудованій нами загальній схемі структурно-компонентної складової процесів командоутворення організації, для констатувального етапу дослідження ми обрали аналіз соціально-психологічних чинників, які, на наш погляд, є найбільш суттєвими для інтегративних процесів командоутворення організації. Даний метод передбачав використання конкретних психодіагностичних методик, а саме: методика «Визначення індексу групової згуртованості Сішора», методика «Дослідження сприйняття індивідом групи», розроблена Є.В. Залюбовською, опитувальник «Оцінка значущості життєвих цінностей» Б.Г. Нагорного, М.Л. Яковенко, А.В. Яковенко, адаптований до предмета нашого дослідження, а також «Методика оцінки психологічної атмосфери у групі» за А. Ф. Фідлером. Відповідно до загальної схеми нашого дослідження, план розв'язання основних емпіричних завдань починався з використання методики дослідження групової згуртованості.

Надзвичайно важливим параметром для визначення соціально-психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення організації, що показує ступінь інтеграції групи, її об'єднання в єдине ціле, є групова згуртованість. Феномен згуртованості – зручний дослідницький критерій командоутворення організації. Виходячи з аналізу наукової літератури, згуртованість виступає в ролі найважливішої ознаки команди, без якої не існує предмет розгляду. Оскільки з соціально-психологічної позиції командоутворення можна визначити ступенем інтеграції групи, саме згуртованість є способом виявлення інтегративних процесів командоутворення та їх результуючою.

Існує досить велика кількість методик для визначення цього показника. Як основні можна виділити соціометричні методики, методики визначення рівня ціннісно-орієнтованої єдності [132]. У цих інструкціях дано опис безлічі прийомів для отримання коефіцієнтів згуртованості, що дають інформацію про особливості процесів внутрішньогрупового розвитку. Однак для розуміння явищ, що виникають у групах типу команди, як групах з високим рівнем згуртованості, ці показники не є скільки**-**небудь інформативними. Позаяк кількість взаємодій і виборів тут не виступає в ролі системотворчої ознаки, то необхідно застосовувати методи дослідження, відповідні суті інтеграції індивідів у команді, щоб не привести експериментальне рішення в протиріччя з вихідними методологічними позиціями.

Роль соціальної психології в дослідженні інтегративних процесів командоутворення організації пов'язана насамперед з визначенням взаємозв'язку між особистісними (суб'єктними) та груповими рівнями [5; 46; 83; 87; 95]. Для нас очевидно, що для визначення згуртованості групи та отримання індексів її вираженості необхідно звернутися до змістовної характеристики взаємозв'язку суб’єктів групової взаємодії. Виходячи з суб'єктного (соціокогнітивного) підходу та його головних методологічних принципів, в основі змістовної характеристики згуртованості групи лежить відчуття приналежності до групи, характер взаємин суб'єктів групової взаємодії. Специфіка даного підходу спрямована в першу чергу не стільки на об'єктивну взаємозалежність індивідів, скільки на суб'єктивне уявлення членів групи про цю взаємозалежність. Спираючись на даний підхід, групову інтеграцію визначають як індивідуальні уявлення про згуртованість групи, її цілісність. Тому для вивчення групової згуртованості ми використовували методику Сішора, яка відображає означені характеристики суб'єктів взаємодії. Діагностичний критерій відповідної методики передбачає визначення індексу групової згуртованості, який показує ступінь інтеграції кожного студента і групи в цілому.

Дана методика складається з 5-ти питань з декількома варіантами відповідей на кожний з них. Відповіді кодуються в балах згідно з наведеними в дужках значеннями (максимальна сума + 19 балів, мінімальна - 5). Залежно від суми балів, рівні групової згуртованості визначаються як: високий (15,1 бала і вище), вищий від середнього (11,6 - 15 балів), середній (7 **-** 11,5 бала), нижчий від середнього (4 **-** 6,9 бала) і низький (4 бали і нижче).

Насамперед, слід підкреслити, що в результаті використання зазначеної методики стає можливим на основі достовірних, експериментально отриманих даних відповісти на два блоки питань. По-перше, отримана інформація дозволяє досить точно визначити ступінь інтеграції групи. По-друге, поряд із загальногруповими показниками надає необхідні дані про інтегративні якості кожного учасника дослідження, показує позицію членів організації в системі міжособистісних відносин. Очевидно, що від цих параметрів залежить зміст корекційних завдань нашого дослідження.

Розглянемо дослідження групової ідентифікації за методикою «Дослідження сприйняття індивідом групи», розробленою Є. В. Залюбовською. Виходячи з основних положень суб'єктного (соціокогнітивного) підходу, на етапі командоутворення великого значення набувають когнітивні процеси, і кожен індивід виступає як носій певних особистісних якостей. Одним з важливих параметрів когнітивного аспекту дослідження інтегративних процесів командоутворення є процес групової ідентифікації. У більшості робіт, які відображають суб'єктний (соціокогнітивний) підхід, процес ідентифікації розглядається як механізм сприйняття соціальних об'єктів [3; 6; 102].

У процесі визначення, згідно з Г. М. Андреєвою [6], можна виділити дві ключових ланки: самого індивіда (суб'єкт сприйняття) і предмет його сприйняття (соціальний об’єкт). Зокрема, як зазначає А. В. Брушлинський [28], початок сприйняття знаходиться в суб'єкті, а в об'єкті сприйняття, відзначає даний автор, покладена можливість ставлення до нього. У нашій роботі суб'єктом сприйняття виступає студент, а соціальним об'єктом сприйняття є студентська група. Згідно з В. С. Агєєвим [3], при соціально-психологічному вживанні терміна сприйняття передбачається його результуючий аспект, зафіксований в індивідуалізованому уявленні соціального об'єкта. Це «уявлення» емпірично можна отримати через відповідні методики.

Основна якість об'єкта сприйняття до інтегративних процесів командоутворення полягає в тому, що він повинен бути значущим для більшості членів групи. Згідно з Н. А. Низовських [129], розвиток командних властивостей групи полягає, насамперед, у психологічних кроках задля зміцнення позитивного образу групи. У такому випадку суб'єкт готовий об'єднати себе з ним, включити його у свій внутрішній світ, прийняти його зміст як своє власне.

Оскільки одним з важливих чинників інтегративних процесів командоутворення виступає тип суб'єктного сприйняття, то як діагностичну методику ми використовували аналіз типів сприйняття працівниками своєї групи. Існує методика з дослідження сприйняття індивідом групи К. В. Залюбовської [132] , яка дозволяє виявити три його можливих типи. Анкета складається з 14 пунктів, що містять три альтернативних вибори, які розташовані у випадковому порядку. На підставі відповідей респондентів за допомогою «ключа» визначається підрахунок балів за кожним типом сприйняття індивідом групи. Для кожної вибраної відповіді приписується один бал. Бали, набрані досліджуваними за всіма 14 пунктами анкети, підсумовуються для кожного типу сприйняття окремо. При цьому загальна сума балів за всіма трьома типами сприйняття для кожного респондента повинна дорівнювати 14 балам. Кожна альтернатива відповідає певному типу сприйняття індивідом групи:

1) група не являє собою цінності для індивіда – ця шкала відповідає індивідуалістичному типу сприйняття індивідом групи;

2) індивід сприймає групу як засіб, що сприяє досягненню тих чи інших індивідуальних цілей, при цьому група сприймається й оцінюється з погляду її корисності для індивіда – ця шкала відповідає прагматичному типу сприйняття;

3) індивід сприймає групу як самостійну цінність **–** ця шкала відповідає колективістичному типу сприйняття.

Соціально-психологічним чинником інтегративних процесів командоутворення виступає колективістичний тип сприйняття індивідом групи. Колективістичний тип сприйняття сприяє не тільки ідентифікації індивіда з групою, але й виробленню своєї власної «групової» свідомості. Колективістичне сприйняття індивідом групи відображає такий рівень інтегративних процесів, при яких особистість зараховує себе до нової соціальної спільності, члени групи усвідомлюють свою цілісність та єдність, ідентифікують себе з її членами. Виходячи зі змістовної характеристики колективістичного сприйняття, саме цей тип сприяє розвитку почуття приналежності до даної групи її членів, забезпечує сприйняття членів своєї групи як «Ми», лежить в основі формування двох рівнозначних для студента образів: «Я» та «Інший», що забезпечує можливість суб'єктам бути на рівних з іншими членами групи.

На думку О. М. Леонтьєва [107], уявлення об'єктивної реальності може бути більш адекватним або менш адекватним. Тобто в процесі дослідження типу сприйняття групи ми отримаємо не саму реальність, а знання про реальність. Проте фахівці виділяють даний підхід як ключовий методологічний засіб аналізу реального групового процесу або, за словами Т. О. Нестік [126], здобування його образу з об'єктивної реальності.

Оскільки у сприйнятті відображається ціннісна орієнтація особистості, надзвичайно корисним, на наш погляд, обіцяє бути дослідження залежності інтегративності організації від індивідуальних ставлень працівників до різних життєвих цінностей. Як підкреслює М. І. Бобнєва [21], саме в ціннісній системі особистості відображені об'єктивні елементи соціального життя і суб'єктивні характеристики членів групи. Стає все більш показово, пише В. Й. Бочелюк [26], що без серйозного вивчення особистості в процесі групоутворення, без дослідження її ціннісної спрямованості не можна просунутися вперед у вивчені інтегративних процесів та формуванні команд. Суб’єктні ставлення до цінностей, згідно з результатами переважної більшості досліджень, присвячених цій проблематиці, багато в чому розкривають специфіку проходження інтегративних процесів командоутворення і, зокрема, можуть бути адекватним емпіричним референтом інтегративної характеристики команди. Відсутність у дослідника інформації щодо ціннісних значущостей членів групи нерідко виявляється вирішальною причиною, що не дозволяє змістовно проаналізувати специфіку інтегративних процесів. Згідно з Н. А. Низовських [129], розвиток командних властивостей групи полягає, насамперед, в усвідомленні ціннісних орієнтацій, що стимулюють інтегративні процеси.

Вибір методики емпіричного дослідження ціннісних орієнтацій особистості вимагає операціоналізації даного поняття. У соціально-психологічних дослідженнях ціннісні орієнтації аналізуються у зв'язку з формуванням ціннісного ставлення, як спосіб диференціації об'єктів за їх значущістю. Термін «значущість» вживається у вітчизняній психологічній літературі для позначення специфічних форм відображення соціальної дійсності людиною, які мають надзвичайно узагальнений характер [135]. У когнітивістських теоріях дане поняття вважається одним із центральних і трактується як наслідок процесу категоризації.Ставлення до цінностей як до міри, що відбиває певну, більшу або меншу значущість елементів реальності, з якими стикається суб'єкт, розділяється більшістю дослідників у галузі соціальної психології. Ступінь співвідносної значущості тих або інших цінностей для індивіда різна. Орієнтація на ті чи інші цінності в процесі категоризації виявляє їх позитивні або негативні оцінки. При такому підході в основі діагностичного інструментарію акцент робиться на суб'єктивній оцінці цінностей, їх значенні для людини. Нагадаємо, що збір такого роду даних забезпечується звичайними методами польового дослідження (опитувально**-**оціночні методики).

Суб'єктне ставлення працівників до цінностей досліджувалося за опитувальником «Оцінка значущості життєвих цінностей» (Б. Г. Нагорний, М. Л. Яковенко, А. В. Яковенко) [120], адаптованим до предмета нашого дослідження. Досліджуваним пропонувалося визначити за 10**-**бальною шкалою значущість різних життєвих цінностей. Рівень значущості задається тією чи іншою шкалою вимірювань, оцінки. Шкала вимірювання – це числова система, в якій відношення між різними властивостями, процесами переведені у властивості того чи іншого числового ряду [78]. У ролі одиниць аналізу нашого дослідження використовувалась інтенсивність оцінки кожної цінності, виражена десятибальною шкалою, де 10 балів **–** максимальна оцінка, 0 балів **–** найнижча оцінка. Розроблена шкала оцінки дозволила визначити значущість життєвих цінностей. Оцінка здійснювалась за принципом: чим вищий рівень оцінки в балах, тим більша важливість певної цінності для досліджуваного.

Даний інструментарій привернув увагу тим, що використання досить «тонкої» 10**-**бальної шкали підвищує досконалість оцінок, що дозволяє комплексно (не застосовуючи інших окремих методик) виявити їх взаємозв'язок з інтегративними процесами командоутворення. Виходячи з цього, основну увагу адаптації даного методичного посібника до предмета нашого дослідження було спрямовано на уточнення змістовної сторони їх списку.

Згідно з Н. І. Грищенко [55], Л. М. Карамушкою, І. І. Сняданко [85], О. І. Пеньковою [136], ціннісні орієнтації не тільки знаходяться в певних взаємозв'язках з властивостями особистості, але й через співвідношення оцінок життєвих цінностей вказують на індивідуально**-**суспільну орієнтацію особистості. Індивідуальна оцінка цінностей багато в чому визначає ставлення до суспільства, групи та до самого себе, тому вважаємо за доцільне складати список життєвих цінностей, спираючись на смислові блоки, які дозволяють уточнити суспільно**-**індивідуальну орієнтацію членів студентських груп. Особистісний конструкт відповідного списку вказано опозицією двох ціннісних орієнтирів – соціально**-**орієнтованих та індивідуально**-**орієнтованих цінностей. Для більш повного і глибокого дослідження впливу суб'єктного ставлення до цінностей на рівень інтегративності у список цінностей було включено в цілому 30 найменувань різних життєвих цінностей. Цінності були відібрані шляхом теоретичного аналізу спеціальної літератури з даної проблематики [6; 23; 55; 56; 61; 76; 120; 130]. Зазначений аналіз літератури дозволив охарактеризувати зміст цінностей і згрупувати їх у найбільш загальні смислові блоки.

Орієнтація на себе (індивідуалістична орієнтація) характеризується більшістю авторів високим рівнем значущості цінностей особистого благополуччя, комфорту, збереження своєї індивідуальності, високого соціального статусу, матеріального достатку, економічної незалежності особистої свободи, раціоналізму. Дані цінності визначаються як індивідуалістичні та автономні. Багато авторів характеризує цінності матеріального достатку та економічної незалежності як матеріальні цінності. Орієнтація на суспільство, групу (просоціальна орієнтація) виходить з високого рівня значущості цінностей співпраці, взаємодопомоги, поваги, довіри, духу колективізму, можливості приносити користь людям, співчуття, громадського благополуччя, які в зазначених роботах характеризуються як соціально-орієнтовані цінності. Цінності працьовитості, вихованості, відповідальності зачіпають професійний аспект особистості, її ставлення до професійної діяльності і характеризуються як професійні. Цінності творчості, читання класичної літератури, освіти орієнтовані на інтелектуальну характеристику особистості та її духовно-культурний рівень. Значущість цінностей активного діяльного життя, спілкування зі старшим поколінням, участі в суспільному житті орієнтована на соціальну активність особистості.

Таким чином, якщо ми дамо кожному студенту можливість оцінити своє ставлення до даних цінностей, а потім факторизуємо відповідні показники, ми отримаємо ціннісні значущості, тобто ціннісні орієнтири.

Переваги адаптованого нами до предмета дослідження опитувальника пов'язані з такими особливостями. По-перше, враховується досить велика кількість життєвих цінностей. По-друге, ставлення працівників до різних життєвих цінностей оцінюється кількісно, що дозволяє стандартизувати дані. По-третє, використання 10-бальної шкали підвищує досконалість оцінок [132]. По-четверте, збирається різнобічна інформація, що дозволяє не тільки діагностувати орієнтації працівників на певні цінності, але й оцінити групу в цілому. По-п'яте, відповідний методичний посібник простий у використанні й обробці даних. Загалом, адаптований нами методичний посібник може бути гнучко пристосований до завдань будь-якого ціннісного дослідження малої групи.

Недоліки адаптованого нами опитувальника визначаються тим, що він більшою мірою спрямований на діагностику значущості цінностей і не дозволяє з'ясувати їх причини. Це, швидше, методичний прийом, при цьому досить простий і з погляду його використання, і з погляду інтерпретації отриманих емпіричних даних. Щоб пояснити дані, дослідникові необхідне знання змістовної характеристики відповідних цінностей і їх впливу на особистісні та групові процеси.

Таким чином, оцінка працівниками значущості життєвих цінностей, що фіксується за допомогою описаної методичної процедури, не тільки визначає ступінь значущості, але й за рахунок кореляцій ціннісних орієнтацій з інтегративними процесами командоутворення виявляється цілком інформативним матеріалом для конструювання вивіреної корекційної програми. Корекційна програма в таких випадках повинна будуватися з акцентом на актуалізацію тих ціннісних значущостей, які є істотними для згуртування команди, розвитку її інтегративних процесів. Для інтегративної спрямованості командного розвитку в даному випадку мова йде про те, що соціально-психологічне сприяння ефективності проходження інтегративних процесів командоутворення має переважно не загальногрупову, а індивідуальну спрямованість, хоча подібна діяльність позначається на групі в цілому.

Розкриємо особливості застосування методики «Оцінка психологічної атмосфери у групі» за А. Ф. Фідлером. Фахівці в галузі командоутворення виділяють як важливу інтегративну характеристику команди встановлення певної психологічної атмосфери. Залежно від характеру психологічних умов у студентській групі (сприятливих або несприятливих), пише К. Фопель, психологічна атмосфера або забезпечує успішне проходження процесів командоутворення, або перешкоджає їм. Більшість авторів відзначає, що показником інтегративних процесів групи, значущих для її цілісності та функціонування як команди, є сприятлива психологічна атмосфера.

Для характеристики психологічного стану, у якому перебуває студентська група, досліджується психологічна атмосфера. Оцінка психологічної атмосфери здійснювалася за допомогою методики А. Ф. Фідлера [132]. В основі даної методики знаходиться метод семантичного диференціала. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. У методиці наведено протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати психологічну атмосферу в групі. Відповідь за кожним з 10-ти пунктів оцінюється зліва направо від 1-го до 8-ми балів. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі знаходиться оцінка психологічної атмосфери респондентами, тим більш виражений певний психологічний стан групи. Чим лівіше розташована оцінка, тим нижчий бал, тим сприятливіша психологічна атмосфера у студентській групі на думку респондентів. Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 10-ти пунктів. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка – показник сприятливої психологічної атмосфери) до 80 (найбільш негативна оцінка – показник несприятливої психологічної атмосфери). На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який характеризує психологічну атмосферу в групі.

Психологічна атмосфера у студентській групі є показником її ефективності. Зокрема, більшість фахівців пов'язує сприятливу атмосферу з психологічною безпекою, розвитком процесу змістовної пов'язаності суб'єктів взаємодії, партнерськими відносинами, станом задоволеності, підвищенням ефективності процесу інформаційного обміну та індивідуального засвоєння знань. Отже, методика оцінки психологічної атмосфери в студентській групі надасть інформацію про її ефективність.

Таким чином, діагностичні методики та методичний посібник, які використовуються в нашому дослідженні, доповнюють один одного як за способом дослідження, так і за змістом. У цілому, для повного і всебічного дослідження соціально-психологічних чинників інтегративних процесів командоутворення організації нами був використаний діагностичний інструментарій, спрямований на констатування відповідних чинників, їх взаємозв’язок та вплив на рівень інтегративності організації. Усі ці методики, а саме: визначення індексу групової згуртованості Сішора, типу сприйняття індивідом групи Г. В. Залюбовської, оцінки значущості життєвих цінностей Б. Г. Нагорного, М. Л. Яковенко, А. В. Яковенко, адаптована до предмета нашого дослідження, оцінки психологічної атмосфери в групі за А. Ф. Фідлером обираються нами на основі соціально-психологічного суб'єктного (соціокогнітивного) підходу, згідно з яким інтегративні процеси в групах більшою чи меншою мірою опосередковуються особистісними властивостями на основі відображення, сприйняття, оцінки суб'єктом об'єктивної реальності.

Для отримання інформації від вибраних методик нами застосовується метод анкетування. За допомогою методу анкетування можна з найменшими витратами отримати високий рівень масовості дослідження.

**2.3. Аналіз результатів констатувального експерименту**

З метою емпіричного визначення первинного рівня параметрів основних структурних компонентів процесів командоутворення організації нами було проведено обстеження. На підставі отриманих за допомогою діагностичного інструментарію результатів, ми провели кількісний і якісний аналіз.

Оскільки засобом виявлення процесів командоутворення та їх результуючою виступає групова згуртованість (ступінь інтеграції), емпіричне дослідження ми почали зі з’ясування рівня означеного параметра в організації. Під час обробки результатів анкетування працівників за методикою Сішора відповіді було переведено в шкалу і отримано індекси групової згуртованості кожного. На підставі цих даних були отримані абсолютні () і розраховані за формулою (2.1) відносні частоти () [123, с. 32]:

 ** (2.1)

На підставі отриманих результатів з’ясуємо описові статистики, оскільки саме вони характеризують оганізацію в цілому. Так, для характеристики рівня групової згуртованості працівників в SPSS були отримані статистичні характеристики, які наведено в табл. 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Основні статистичні характеристики для рівня групової згуртованості**

| Показник | Значення |
| --- | --- |
| Середнє (у балах) | 10,12 |
| Стд. помилка середнього | 0,24 |
| Медіана | 10,00a |
| Мода | 6,00 |
| Довірчий інтервал | [9,65; 10,68] |
| Стд. відхилення | 3,36 |
| Дисперсія | 11,31 |
| Розмах | 12,00 |
| Мінімум | 5,00 |
| Максимум | 17,00 |

Отримане середнє значення свідчить, що в організації переважає середній рівень групової згуртованості - 10,1 бала. Невелике значення стандартної помилки середньої (0,24) підтверджує високу статистичну значущість отриманого значення середнього, і тому можна вважати, що середні по групі досліджуваних повністю характеризують генеральну сукупність, з якої вилучена вибірка. Довірчий інтервал [9,67; 10,61] для середньої генеральної сукупності має невеликий розмах, що також свідчить про статистичну значущість середнього. Що стосується показників розбіжності значень у групі респондентів, то говорити про її однорідність не можна, оскільки показники розмаху (12,0), дисперсії (11,47) та стандартного відхилення (3,39) є досить великими.

Доведено, що одним зі структурних компонентів інтегративних процесів командоутворення виступає сприйняття працівниками своєї групи як єдиного цілого, що відповідає колективістичному типу сприйняття. Тому ми вважаємо за необхідне проаналізувати «типи» сприйняття працівниками групи та їх вираженість. Визначення цих параметрів здійснювалося за допомогою анкети «Тип сприйняття індивідом групи». Запропонована методика дозволяє виявити у працівників три можливих «типи» сприйняття групи: індивідуалістичний, прагматичний та колективістський. Отримані результати були досліджені за частотою представленості ознак: індивідуалістичний, прагматичний або колективістичний тип сприйняття групи. Отримані в ході дослідження результати вказують на слабку вираженість прояву колективістичного типу сприйняття групи студентами, оскільки серед респондентів переважає індивідуалістичний тип сприйняття групи – 117 (57,6%), на другому місці виявився прагматичний тип – 64 (31,5%), і лише 22 (10,8%) продемонстрували колективістський тип сприйняття групи.

Важливими для характеристики типу сприйняття групи працівниками є описові статистики, які характеризують її в цілому. Відповідні статистичні характеристики, отримані в SPSS, представлено у табл. 2.2

*Таблиця 2.2*

**Основні статистичні характеристики для трьох типів сприйняття індивідом групи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показник | Індивідуалістичний тип | Колективістський тип | Прагматичний тип |
| Середнє (у балах) | 6,24 | 2,89 | 4,87 |
| Стд. помилкасереднього | 0,22 | 0,16 | 0,24 |
| Медіана  | 6,0 | 2,0 | 4,0 |
| Мода | 7,0 | 2,0 | 3,0 |
| Довірчий інтервал | [5,81; 6,67] | [2,57; 3,21] | [4,39; 5,35] |
| Стд. відхилення | 3,09 | 2,33 | 3,48 |
| Розмах | 14,00 | 11,00 | 14,00 |
| Мінімум | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Максимум | 14,00 | 11,00 | 14,00 |

Отримані середні свідчать, що в цілому серед працівників переважає індивідуалістичний тип сприйняття своєї групи, оскільки найбільше середнє значення належить саме до цього типу сприйняття (6,24 бала). Хоча слід зазначити, що прагматичний тип сприйняття групи (4,87 бала) також поширений серед студентів. Найбільш слабко виражений колективістичний тип сприйняття групи (2,89 бала). Значення стандартної помилки для даних показників приймають значення 0,22, 0,16 і 0,24, що підтверджує високу статистичну значущість отриманих середніх значень.

Наведена статистична характеристика дозволила нам зробити висновок, що середні значення прояву індивідуалістичного, прагматичного і колективістичного типу сприйняття повністю характеризують генеральну сукупність, з якої вилучено вибірку, – 95%. Розмах, дисперсія і стандартне відхилення вираженості прояву індивідуалістичного, прагматичного і колективістичного типів сприйняття групи є достатньо великими, тому говорити про однорідність вибірки не можна. Таким чином, колективістичний тип сприйняття групи серед працівників виражений найбільш слабко, на відміну від індивідуалістичного та прагматичного типу сприйняття. Це свідчить про те, що група не являє собою самостійної цінності для переважної частини осіб, узагалі вони сприймають групу як засіб, що сприяє досягненню тих чи інших індивідуальних цілей, при цьому група оцінюється з погляду її корисності (допомоги, вирішення складної проблеми, як джерела необхідної інформації та ін.).

Оскільки важливою структурною складовою та змістовною характеристикою інтегративних процесів командоутворення виступає суб'єктне ставлення працівників до життєвих цінностей, ми провели дослідження зазначених параметрів за допомогою опитувальника «Оцінка значущості життєвих цінностей». Результати, отримані після анкетування, включають 30 шкал цінностей, тому для простоти обробки отриманих значень ми вважали за можливе зменшити їх кількість. Це було зроблено за допомогою факторного аналізу в пакеті SPSS, що дозволило виявити основнісмислові блоки цінностей.

Проведений експлораторний (розвідувальний) факторний аналіз дозволив виявити кількість факторів для подальшого аналізу й об'єднати цінності в групи [100, с. 31; 202]. За допомогою критерію Кайзера [123] було визначено кількість факторів. Даних факторів вісім, що демонструє графік власних значень, оскільки саме стільки змінних у результаті розрахунків отримали власне значення більше одиниці (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Графік власних значень після компонентного аналізу**

Для аналізу матриці факторних навантажень після варімакс**-**обертання ми керувалися такими положеннями [115, с. 111]:

1. Фактор 1 пояснює 22% дисперсії, тому заради виділення факторних навантажень були обрані значення, більші ніж 0,45.

2. Інші фактори (фактори 2-8) пояснюють менше 10% дисперсії, тому заради виділення факторних навантажень були обрані значення, більші ніж 0,32.

Проаналізуємо отримані фактори.

Фактор 1 має найбільшу вагу (22%). Він є уніполярним, оскільки всі факторні навантаження, що входять до його складу, позитивні (найбільше за модулем факторне навантаження зі знаком «–» – (-0,068) порівняно з відібраними нами позитивними навантаженнями не є значущим). На підставі отриманого факторного рішення Фактор 1 утворил найбільшу кількість цінностей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. | Цінність співпраці | 0,885 |
| 24. | Цінність поваги | 0,826 |
| 25. | Цінність довіри | 0,805 |
| 18. | Цінність духу колективізму | 0,749 |
| 13. | Цінність можливості приносити користь людям | 0,724 |
| 15. | Цінність взаємодопомоги  | 0,682 |
| 6. | Цінність суспільного добробуту  | 0,653 |
| 12. | Цінність хороших відносин з тими, хто оточує | 0,650 |
| 9. | Цінність співчуття | 0,649 |
| 8. | Цінність думки оточення  | 0,561 |
| 21. | Цінність рівності | 0,463 |

 Аналіз цінностей, які потрапили до факторної структури, показує, що цей фактор, згідно з їх змістовною характеристикою, зачіпає громадську (соціальну) орієнтацію особистості. Тому цей фактор можна інтерпретувати як «Соціально-орієнтовані цінності».

 Фактор 2 (інформативність 8%) також уніполярний і включає чотири цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7. | Цінність збереження своєї індивідуальності | 0,819 |
| 22. | Цінність побутового комфорту  | 0,781 |
| 19. | Цінність особистого благополуччя  | 0,492 |
| 10. | Цінність високого соціального статусу  | 0,397 |

Змінні, які потрапили до факторної структури, об'єднують особистісні цінності і характеризують орієнтацію на себе, тому, на підставі аналізу їх змістовної характеристики, ми інтерпретували цей фактор як «Індивідуалістичні цінності».

Фактор 3 (інформативність 7%) – уніполярний і включає такі цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  4. | Цінність працьовитості |  0,693 |
|  28. | Цінність вихованості |  0,659 |
|  29. | Цінність відповідальності |  0,615 |

Аналіз цінностей, які потрапили до факторної структури, показує, що цей фактор впливає на професійний аспект особистості. Тому цей фактор можна інтерпретувати як «Професійні цінності».

 Фактор 4 (інформативність 7%) включає такі цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  14. | Цінність матеріального достатку  | 0,829 |
|  30. | Цінність економічної незалежності  | 0,643 |

Змістовна характеристика цінностей, які потрапили до факторної структури, пояснює цей фактор як «Матеріальні цінності».

 Фактор 5 (інформативність 6%) включає такі цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Цінність активного діяльного життя  |  0,804 |
| 21. | Цінність спілкування зі старшим поколінням  |  0,594 |
| 20. | Цінність участі в суспільному житті  |  0,514 |

Аналіз цінностей, які потрапили до факторної структури, свідчить, що дані цінності характеризують активність особистості, тому цей фактор можна інтерпретувати як «Цінності соціальної активності».

Фактор 6 (інформативність 6%) включає такі цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 26. | Цінність творчості | 0,839 |
| 11. | Цінність читання класичної літератури | 0,750 |

Відповідно до змістовної характеристики цінностей, які потрапили до факторної структури, зазначені цінності зачіпають духовно-культурний рівень особистості, тому ми інтерпретували цей чинник як «Духовно-культурні цінності».

Фактор 7 (інформативність 5%) об'єднує такі цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3. | Цінність самореалізації | 0,600 |
| 2. | Цінність особистісної свободи | 0,492 |
| 27. | Цінність раціоналізму | 0,463 |

Змістовний аналіз цінностей, які потрапили до факторної структури, показує, що цей фактор можна інтерпретувати як «Цінності автономності».

Фактор 8 (інформативність 4%) є біполярним (є негативний і позитивний полюси) і включає такі цінності:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 23. | Цінність розваг  | -0,698 |
| 5. | Цінність освіти  | 0,463 |

Змінні, які потрапили до факторної структури, зачіпають інтелектуальну характеристику особистості, тому ми інтерпретували цей фактор як «Інтелектуальні цінності».

Статистична значущість підгонки дорівнює 0,366 (0,366>0,05), це дозволило нам прийняти рішення про достатність восьми виділених факторів.

За результатами факторного аналізу була отримана матриця коефіцієнтів факторних оцінок, що є коефіцієнтами множинної регресії [123], на основі яких були побудовані нові змінні, відповідні виділеним факторам. Важливими для характеристики оцінки значущості виділених груп цінностей є описові статистики, які характеризують її в цілому [63]. Відповідні статистичні характеристики, отримані в SPSS, представлено в табл. 2.3.

Отримані середні свідчать, що в групі досліджуваних перші позиції займає орієнтація на індивідуалістичні цінності, відповідність високих показників оцінки цієї групи цінностей переконливо підтверджує виявлену опозицію (8,81 бала).

*Таблиця 2.3*

**Основні статистичні характеристики оцінки значущості життєвих**

**цінностей**

| Показник | Соціально-орієнтовані цінності | Індивідуалістичні цінності | Професійні цінності | Матеріальні цінності | Цінності соціальної активності | Духовно-культурні цінності | Цінності автономності | Інтелектуальні цінності |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Середнє(у балах) | 5,529 | 8,809 | 2,733 | 6,233 | 5,219 | 1,858 | 7,138 | -0,980 |
| Ранг | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 7 | 2 | 8 |
| Стд. помилка середнього | 0,165 | 0,126 | 0,146 | 0,125 | 0,147 | 0,195 | 0,136 | 0,145 |
| Медіана | 5,613 | 9,118 | 2,751 | 6,609 | 5,357 | 2,066 | 7,066 | -1,175 |
| Мода | 6,39 | 6,50 | 1,60 | 6,36 | 4,15 | 1,58 | 5,38 | -2,30 |
| Довірчий інтервал  | [5,20;5,85] | [8,56;9,06] | [2,45;3,02] | [5,99;6,48] | [4,93;5,51] | [1,47;2,24] | [6,87;7,41] | [-1,27;-,69] |
| Стд. відхилення  | 2,350 | 1,791 | 2,079 | 1,781 | 2,087 | 2,778 | 1,936 | 2,067 |
| Дисперсія | 5,523 | 3,208 | 4,323 | 3,171 | 4,357 | 7,719 | 3,749 | 4,272 |
| Розмах | 12,34 | 14,61 | 12,24 | 10,67 | 13,32 | 13,55 | 11,08 | 13,46 |
| Мінімум | -0,93 | -0,86 | -2,76 | -1,29 | -4,12 | -5,72 | 1,98 | -7,39 |
| Максимум | 11,41 | 13,76 | 9,48 | 9,39 | 9,20 | 7,83 | 13,06 | 6,08 |

Оскільки цінності автономності за своєю змістовною характеристикою також орієнтовані на себе, логічно закономірним виглядає той факт, що рівень значущості цінностей автономності виражений практично так само (7,14 бала). На третьому місці за рівнем оцінок знаходяться матеріальні цінності (6,23 бала), які також орієнтовані на особистий добробут. Слід зазначити, що, як видно з наведеної вище таблиці, оцінка працівниками соціально-орієнтованих цінностей (5,53 бала) і цінностей соціальної активності (5,22 бала) значно поступається за своєю значущістю індивідуалістичним цінностям (8,81бала).

Дослідження оцінки значущості життєвих цінностей показало, що співвідношення індивідуального та громадського серед працівників явно не на користь останнього, бо в групі досліджуваних переважає орієнтація на власні інтереси. Отже, індивідуалістична орієнтація серед працівників переважає над просоціальною. Цікавим виглядає зіставлення дуже малого середнього значення значущості професійних цінностей (2,73 бала) з матеріальними (6,23 бала). Наведені результати свідчать, що орієнтація працівників на матеріальні блага не підкріплена значущістю цінностей працьовитості і відповідальності. Духовно-культурні та інтелектуальні цінності не є значущими в групі респондентів, про що свідчать і їх середні: відповідно 1,86 і -0,98 бала.

Значення стандартної помилки для даних показників приймають значення в діапазоні 0,12-0,30, що підтверджує високу статистичну значущість отриманих середніх. Наведена статистична характеристика дозволила нам зробити висновок, що середні значення виділених нами в ході факторного аналізу груп цінностей, повністю характеризують генеральну сукупність, з якої вилучена вибірка (95%). Довірчі інтервали середнього генеральної сукупності мають невеликий розмах. Розмах, дисперсія і стандартне відхилення для цих груп цінностей найменші для індивідуалістичних цінностей, цінностей автономності та матеріальних цінностей, а найбільші для духовно-культурних і соціально-орієнтованих цінностей. Така неоднорідність свідчить про різноманітність оцінок значущості цінностей, які входять в ці групи.

Фахівці в галузі командоутворення виділяють як важливу складову інтегративних процесів у команді встановлення сприятливої психологічної атмосфери. Загальна оцінка психологічної атмосфери в групі, згідно із запропонованою методикою, визначена як сума показників. Чим менший результат, тим краща психологічна атмосфера в групі.

Описові статистики, що характеризують психологічну атмосферу в цілому, отримані в SPSS, представлено в табл. 2.4.

*Таблиця 2.4*

**Основні статистичні характеристики оцінок психологічної**

**атмосфери в групі**

| **Показник** | **Значення** |
| --- | --- |
| Середнє (у балах) | 48,33 |
| Стд. помилка середнього | 0,984 |
| Медіана | 50,00 |
| Мода | 53 |
| Довірчий інтервал | [46,39;50,28] |
| Стд. Відхилення | 14,026 |
| Дисперсія | 196,739 |
| Розмах | 57 |
| Мінімум | 17 |
| Максимум | 74 |

Отримане середнє значення свідчить про переважання негативної оцінки психологічної атмосфери серед респондентів, що нами було досліджено в ході аналізу розподілу частот оцінок.

**РОЗДІЛ 3**

**ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЩОДО СПРИЯННЯ ЕФЕКТИВНОМУ ПРОХОДЖЕННЮ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

**3.1.** **Зміст та особливості проведення формувального етапу дослідження**

З метою оцінити дієвість запропонованих чинників командоутворення організації був проведений формувальний експеримент. Ураховуючи поставлену мету, ми визначили такі завдання цього етапу дослідження:

1. Розробити тренінгову програму сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення.

2. Проаналізувати особливості експериментального впровадження тренінгової програми сприяння ефективному проходженню процесів командо утворення.

На основі представленого в підрозділі 2.3 аналізу результатів констатувального експерименту ми дійшли висновку, що високий рівень групової згуртованості, колективістський тип сприйняття групи, значущість соціально-орієнтованих цінностей, сприятлива оцінка психологічної атмосфери в групі впливають на ефективне проходження інтегративних процесів командоутворення організації. Саме тому ми обробляли результати двох груп за такими показниками: рівень групової згуртованості, значущість соціально-орієнтованих цінностей, рівень колективістського типу сприйняття групи й оцінка психологічної атмосфери в групі. Отримані дані були оброблені як наприкінці, так і на початку експерименту.

З метою порівняння двох груп (КГ і ЕГ) на підставі результатів діагностики показників (рівень згуртованості, тип сприйняття групи, значущість життєвих цінностей, оцінка психологічної атмосфери в групі), отриманих на початку експерименту, за допомогою інструменту «Розвідувальний аналіз» були розраховані описові статистичні характеристики [123, с.48]: середня, медіана, мода, стандартна помилка середнього, довірчий інтервал, розмах, дисперсія, стандартне відхилення, максимум і мінімум.

Отримані середні значення показника рівня згуртованості свідчать про те, що в контрольній групі цей показник (9,55) трохи нижчий, ніж в експериментальній (10,06). Але в обох групах він відповідає середньому рівню розвитку групової згуртованості. Невеликі значення стандартної помилки середньої (КГ - 0,43, ЕГ - 0,54) підтверджують високу статистичну значущість отриманих значень середнього, і тому можна вважати, що середні значення повністю характеризують генеральні сукупності, з яких вилучені дані вибірки. Показник генеральної сукупності має невеликий розмах, проте в КГ він трохи менший – 1,72 (ЕГ – 2,19). Що стосується показників розкиду значень у відібраних для формувального експерименту групах, то ми вважаємо більш однорідною за рівнем згуртованості контрольну групу, оскільки показники розмаху (10,0), дисперсії (8,60) і стандартного відхилення (2,93) в ній менші, ніж в експериментальній, відповідно – 13,0, 14,23 і 3,77.

Показник колективістського типу сприйняття групи в експериментальній групі трохи вищий, ніж у контрольній, оскільки в ЕГ він дорівнює 3,98, а в КГ - 3,94. Невеликі значення стандартної помилки середньої (КГ – 0,48, ЕГ – 0,42) підтверджують високу статистичну значущість отриманих значень середнього, і тому можна вважати, що середні значення повністю характеризують генеральні сукупності, з яких вилучені дані вибірки. Показник генеральної сукупності має невеликий розмах, проте в КГ він менший - 1,69 (ЕГ - 1,92). Що стосується показників розкиду значень у відібраних для формувального експерименту групах, то ми вважаємо, що більш однорідна за колективістським типом сприйняття групи - КГ, оскільки показники розмаху (11,0), дисперсії (8,32) і стандартного відхилення (2,89) в ній менші, ніж в експериментальній, відповідно – 12,0, 10,87 і 3,29.

Середні значення для оцінки психологічної атмосфери в групі свідчать про те, що в контрольній групі цей показник (46,06) вищий, ніж в експериментальній (40,73). Однак в обох групах цей показник відповідає негативній оцінці психологічної атмосфери. Значення стандартної помилки середньої для оцінок психологічної атмосфери в групі трохи вище, ніж за іншими досліджуваними показниками (КГ – 1,79, ЕГ – 1,95). Показник генеральної сукупності має невеликий розмах, проте в КГ він трохи менший – 7,19 (ЕГ – 7,86), але для експериментальної групи цей інтервал частково захоплює значення, які є позитивними оцінками психологічної атмосфери в групі (<40). Що стосується показників розкиду значень у відібраних для формувального експерименту групах, то ми вважаємо, що більш однорідна за сприятливими оцінками психологічної атмосфери в групі – КГ, оскільки показники розмаху (47,0), дисперсії (149,80) і стандартного відхилення (12,24) в ній менші, ніж в ЕГ – 51,0, 183,01 і 13,53.

Для перетворення результатів анкетування респондентів за суб’єктним ставленням до життєвих цінностей і отримання показника значущості соціально-орієнтованих цінностей ми скористалися матрицею коефіцієнтів оцінок компонент для першого фактора. Значення для соціально-орієнтованих цінностей в експериментальній групі нижчі, ніж у контрольній, оскільки в ЕГ він дорівнює 4,39, а в КГ – 5,32. Невеликі значення стандартної помилки середньої (КГ - 0,31, ЕГ – 0,35) підтверджують високу статистичну значущість отриманих значень середнього, і тому можна вважати, що середні значення повністю характеризують генеральні сукупності, з яких вилучені дані вибірки. Показник генеральної сукупності має невеликий розмах, проте в КГ він трохи менший – 1,25 (ЕГ – 1,39). Що стосується показників розкиду значень у відібраних для формувального експерименту групах, то більш однорідною за цією групою цінностей є КГ, оскільки показники розмаху (9,89), дисперсії (4,56) і стандартного відхилення (2,13) в ній менші, ніж в ЕГ - відповідно 10,54, 5,75 і 2,39.

Розглянуті статистичні характеристики носять лише описовий характер, тому для перевірки однорідності двох груп на початку експерименту ми скористалися методом перевірки статистичних гіпотез.

Сформулюємо повну сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за рівнем інтегративності:

Нульова гіпотеза : за рівнем згуртованості КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза ****: за рівнем згуртованості КГ і ЕГ відрізняються.

Оскільки контрольна та експериментальна групи являють собою незалежні вибірки, то для перевірки цих гіпотез ми скористалися непараметричним методом перевірки статистичних гіпотез – U-критерієм Манна-Вітні [122, с. 34].Отримані в результаті обробки в пакеті SPSS (табл. 3.3) емпіричне значення U‑критерію (1089,0) і p-рівень значущості (0,72) свідчать про те, що ми приймаємо нульову гіпотезу [123, с. 175-176]. Таким чином, за рівнем групової згуртованості КГ і ЕГ на початку експерименту не відрізняються.

Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за станом оцінки психологічної атмосфери в групі:

Нульова гіпотеза : за станом оцінки психологічної атмосфери в групі КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза ****: за станом оцінки психологічної атмосфери в групі КГ і ЕГ відрізняються.

Емпіричне значення U-критерію – 868,5 і p-рівень значущості – 0,053. Отримані значення свідчать про те, що ми приймаємо нульову гіпотезу: за станом оцінки психологічної атмосфери в групі КГ і ЕГ на початку експерименту не відрізняються.

Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за рівнем колективістичного сприйняття групи:

Нульова гіпотеза : за рівнем колективістичного сприйняття групи КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза ****: за рівнем колективістичного сприйняття групи КГ і ЕГ відрізняються.

Емпіричне значення U-критерію – 1091,5 і p-рівень значущості – 0,784. Ці значення свідчать про те, що ми приймаємо нульову гіпотезу: за рівнем колективістичного сприйняття групи КГ і ЕГ на початку експерименту не відрізняються.

Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей:

Нульова гіпотеза: за рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей студенти КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза ****: за рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей КГ і ЕГ відрізняються.

Емпіричне значення U-критерію – 902,0 і p-рівень значущості – 0,093. Отримані значення свідчать про те, що ми приймаємо нульову гіпотезу: за рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей КГ і ЕГ на початку експерименту не відрізняються.

**3.2. Обґрунтування ефективності застосування методів сприяння проходженню командоутворення**

Після проведення програми тренінгу соціально-психологічного сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення організації була проведена діагностика працівників КГ і ЕГ.

Середні значення показника згуртованості свідчать про те, що в ЕГ цей показник (11,25) значно перевищує рівень згуртованості в КГ (8,30). В обох групах він відповідає середньому рівню розвитку згуртованості. Невеликі значення стандартної помилки середньої (КГ – 0,37, ЕГ – 0,41) підтверджують високу статистичну значущість отриманих значень середнього, і тому можна вважати, що середні значення повністю характеризують генеральні сукупності, з яких вилучені дані вибірки. Величина довірчого інтервалу для КГ дорівнює 1,48, що дещо менше, ніж в ЕГ, - 1,62. У КГ мода і медіана збігаються (8,0) і близькі до середнього значення (8,30). В ЕГ медіана (11,0) і середня (11,25) досить близькі, у той час як найбільш частим значенням у групі є 8. Що стосується показників розкиду значень, то більш однорідною за згуртованістю є контрольна група, оскільки показники розмаху (9,0), дисперсії (6,34) і стандартного відхилення (2,52) в ній менші, ніж в ЕГ, - 14,0, 15,77і 3,97.

Показник поширення колективістського типу сприйняття групи в експериментальній групі вищий, ніж у контрольній, оскільки в ЕГ середнє значення дорівнює 6,23, а в КГ – 4,19. Інші показники центральної тенденції досить близькі до середнього, хоча в КГ вони менші від середнього (мода - 3, медіана - 3), а в ЕГ – більші (мода - 9, медіана - 7). Невеликі значення стандартної помилки середньої (КГ - 0,40, ЕГ - 0,33) підтверджують високу статистичну значущість отриманих значень середнього, і тому можна вважати, що середні значення повністю характеризують генеральні сукупності, з яких вилучені дані вибірки. Як бачимо, в ЕГ показник генеральної сукупності трохи менший (1,30) ніж в КГ (1,63). Що стосується показників розкиду значень у контрольних і експериментальних групах, то більш однорідною за колективістським типом сприйняття групи є КГ, оскільки показники розмаху (11,0), дисперсії (7,68) і стандартного відхилення (2,77) в ній менші, ніж в ЕГ - 12,0, 10,22 і 3,19.

Середні значення оцінки психологічної атмосфери в групі свідчать про те, що в КГ цей показник (45,96) вищий, ніж в ЕГ (42,34). Однак в обох групах він відповідає негативній оцінці психологічної атмосфери. Значення медіан в КГ і ЕГ збігаються - 46,0, що відповідає негативній оцінці психологічної атмосфери в групі. А ось мода в ЕГ дорівнює 30, що відповідає позитивній оцінці, а разом з тим в КГ цей показник залишається негативним (43). Значення стандартної помилки середньої для оцінок психологічної атмосфери в групі трохи вище, ніж за іншими досліджуваними показниками (КГ - 1,77, ЕГ - 1,32). Показник генеральної сукупності в КГ трохи більший (7,10), ніж в ЕГ (5,21). Для експериментальної групи цей інтервал частково захоплює значення, які є позитивними оцінками (<40). Що стосується показників розкиду значень у цих групах, то більш однорідні за оцінками психологічної атмосфери в групі КГ, оскільки показники розмаху (54,0), дисперсії (146,96) і стандартного відхилення (12,12) у ній менші, ніж в ЕГ - 63,0, 163,20 і 12,78.

Перетворені за допомогою коефіцієнтів матриці оцінок компонент першого фактора показники соціально-орієнтованих цінностей наведені в табл. В.19-В.20. Середнє значення для соціально-орієнтованих цінностей в експериментальній групі трохи вище, ніж у контрольній, оскільки в ЕГ воно дорівнює 6,50, а в КГ - 5,93. При цьому слід зазначити, що в ЕГ інші показники заходів центральної тенденції досить близькі до середнього (медіана - 6,63, мода - 7,38), у той час як у КГ такого не спостерігається (медіана - 5,88, мода - -1.07). Невеликі значення стандартної помилки середньої (КГ - 0,33, ЕГ - 0,21) підтверджують високу статистичну значущість отриманих значень середнього, і тому можна вважати, що середні значення повністю характеризують генеральні сукупності, з яких вилучені дані вибірки. Показник генеральної сукупності в ЕГ трохи менший (0,85), ніж в КГ (1,30). Що стосується показників розкиду значень у цих групах, то більш однорідною за цією групою цінностей є ЕГ, оскільки показники розмаху (11,51), дисперсії (4,32) і стандартного відхилення (2,08) в ній менші, ніж у КГ - 10,95, 5,19 і 2,28 відповідно.

Проведений порівняльний аналіз не може бути доказом наявності відмінностей між двома групами (КГ і ЕГ) наприкінці експерименту, тому для порівняння ми скористалися методом перевірки статистичних гіпотез. У цьому випадку ми також скористалися непараметричним методом перевірки статистичних гіпотез – U-критерієм Манна-Уітні. Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної групи за рівнем інтегративності наприкінці експерименту:

Нульова гіпотеза : за рівнем інтегративності КГ і ЕГ не відрізняються**.**

Альтернативна гіпотеза **:** за рівнем інтегративності КГ і ЕГ відрізняються.

Отримані в результаті обробки в пакеті SPSS емпіричне значення U-критерію (151,5) і рівень значущості (0,00) свідчать про те, що ми приймаємо альтернативу [123, с. 175-176]. Таким чином, за рівнем згуртованості КГ і ЕГ наприкінці експерименту відрізняються.

Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за рівнем психологічної атмосфери у групі наприкінці експерименту:

Нульова гіпотеза : за рівнем психологічної атмосфери в групі КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза : за рівнем психологічної атмосфери КГ і ЕГ відрізняються.

Емпіричне значення U-критерію - 790,0 і p-рівень значущості - 0,012. Отримані значення свідчать про те, що ми приймаємо альтернативу: за рівнем психологічної атмосфери в колективі КГ і ЕГ наприкінці експерименту відрізняються.

Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за рівнем колективістського сприйняття групи наприкінці експерименту:

Нульова гіпотеза : за рівнем колективістського сприйняття групи КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза : п за рівнем колективістського сприйняття групи КГ і ЕГ відрізняються.

Емпіричне значення U-критерію - 314,0 і p-рівень значущості - 0,00. Ці значення свідчать про те, що ми приймаємо альтернативу: за рівнем колективістського сприйняття групи КГ і ЕГ наприкінці експерименту відрізняються.

Повна сукупність гіпотез для перевірки відмінностей між працівниками контрольної та експериментальної груп за рівнем сформованості соціально**-**орієнтованих цінностей наприкінці експерименту:

Нульова гіпотеза **: з**а рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей КГ і ЕГ не відрізняються.

Альтернативна гіпотеза : за рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей КГ і ЕГ відрізняються.

Емпіричне значення U-критерію - 756,0 і p-рівень значущості - 0,006. Отримані значення свідчать про те, що ми приймаємо альтернативу: за рівнем значущості соціально-орієнтованих цінностей КГ і ЕГ наприкінці експерименту відрізняються.

Проведена перевірка статистичних гіпотез свідчить про те, що дві групи працівників (КГ і ЕГ), відібрані для участі у формувальному експерименті, після його проведення відрізняються за показниками, які впливають на проходження інтегративних процесів командоутворення.

З метою підтвердження нашого припущення про те, що використання тренінгової програми «Сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення» вплинуло на ефективність проходження інтегративних процесів командоутворення, які утворюють ЕГ, було поставлено завдання оцінки зміни досліджуваних показників (групова згуртованість, рівень колективістського сприйняття групи, значущість соціально-орієнтованих цінностей, оцінка психологічної атмосфери в групі). Для цього ми також скористалися методом перевірки статистичних гіпотез.

Сформулюємо повну сукупність гіпотез для оцінки зміни показника інтегративності в ЕГ:

Нульова гіпотеза : інтенсивність зрушень показника згуртованості в типовому напрямку не перевершує інтенсивності зрушень у нетиповому напрямку.

Альтернативна гіпотеза : інтенсивність зрушень показника згуртованості в типовому напрямку перевершує інтенсивність зрушень у нетиповому напрямку.

Оскільки ми порівнюємо показники експериментальної групи, які утворюють залежні вибірки, то для перевірки цих гіпотез ми скористалися непараметричним методом перевірки статистичних гіпотез – Т-критерій Вілкоксона [122, с. 34].

У результаті обробки в пакеті SPSS [123, с. 178-179] було встановлено, що нетиповим зрушенням для показника згуртованості є зрушення в негативний бік. Емпіричне значення критерію Вілкоксона Tемп.= 9,5 і рівень значущості р<0,01. Це свідчить про те, що **** відкидається і приймається альтернативна гіпотеза . Інтенсивність позитивної зміни показника згуртованості в ЕГ перевищує інтенсивність зміни в негативному напрямку. Таким чином, включення тренінгової програми «Соціально-психологічне сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення студентської групи» в навчальний процес вплинуло на поліпшення показника згуртованості експериментальних груп.

Сформулюємо повну сукупність гіпотез для оцінки зміни показника оцінки психологічної атмосфери в ЕГ:

Нульова гіпотеза : інтенсивність зрушень показника оцінки психологічної атмосфери в типовому напрямку не перевершує інтенсивності зрушень у нетиповому напрямку.

Альтернативна гіпотеза : інтенсивність зрушень показника оцінки психологічної атмосфери в типовому напрямку перевершує інтенсивність зрушень у нетиповому напрямку.

У результаті обробки в пакеті SPSS було встановлено, що нетиповим зрушенням для показника оцінки психологічної атмосфери є зрушення в позитивний бік, що цілком зрозуміло, оскільки позитивні оцінки психологічної атмосфери ≤40. Емпіричне значення критерію Вілкоксона  і рівень значущості р<0,01. Це свідчить про те, що  відкидається і приймається альтернативна гіпотеза . Інтенсивність негативної зміни показника оцінки психологічної атмосфери в ЕГ перевищує інтенсивність зміни в позитивному напрямку. Таким чином, включення тренінгової програми «Сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення» в навчальний процес вплинуло на поліпшення психологічної атмосфери в експериментальних групах.

Сформулюємо повну сукупність гіпотез для оцінки зміни показника рівня колективістського сприйняття групи в ЕГ:

Нульова гіпотеза : інтенсивність зрушень показника рівня колективістського сприйняття групи в типовому напрямку не перевершує інтенсивності зрушень у нетиповому напрямку.

Альтернативна гіпотеза ****: інтенсивність зрушень показника рівня колективістського сприйняття групи в типовому напрямку перевершує інтенсивність зрушень у нетиповому напрямку.

У результаті обробки в пакеті SPSS було встановлено, що нетиповим зрушенням для показника рівня колективістського сприйняття групи є зрушення в негативний бік. Емпіричне значення критерію Вілкоксона **** і рівень значущості р<0,01. Ці результати свідчать про те, що **** відкидається і приймається альтернативна гіпотеза ****. Інтенсивність позитивної зміни показника рівня колективістського сприйняття групи в ЕГ перевищує інтенсивність зміни в негативному напрямку. Таким чином, включення тренінгової програми «Сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення» в навчальний процес вплинуло на поширення колективістського сприйняття групи у респондентів ЕГ.

Сформулюємо повну сукупність гіпотез для оцінки зміни показника значущості соціально-орієнтованих цінностей в ЕГ:

Нульова гіпотеза : інтенсивність зрушень показника значущості соціально-орієнтованих цінностей у типовому напрямку не перевершує інтенсивності зрушень у нетиповому напрямку.

Альтернативна гіпотеза ****: інтенсивність зрушень показника значущості соціально-орієнтованих цінностей у типовому напрямку перевершує інтенсивність зрушень у нетиповому напрямку.

У результаті обробки в пакеті SPSS було встановлено, що нетиповим зрушенням для показника значущості соціально-орієнтованих цінностей є зрушення в негативний бік. Емпіричне значення критерію Вілкоксона Tемп.= 5,5 і рівень значущості р<0,01. Ці результати свідчать про те, що **** відкидається і приймається альтернативна гіпотеза ****. Інтенсивність позитивної зміни показника значущості соціально-орієнтованих цінностей в ЕГ перевищує інтенсивність зміни в негативному напрямку. Таким чином, включення тренінгової програми «Сприяння ефективному проходженню інтегративних процесів командоутворення» в навчальний процес вплинуло на підвищення значущості соціально-орієнтованих цінностей у респондентів ЕГ.

**ВИСНОВКИ**

1. Проведений аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення процесів командоутворення організації показав, що вони тісно пов’язані з рівнем групової згуртованості і визначаються як сукупність особистісних та групових рівнів, що відображає цілісність та психологічну єдність групи. Ефективне проходження процесів командоутворення організації забезпечує соціальне та особистісне становлення суб’єктів взаємодії, розвиток творчих, організаційних та комунікативних якостей, збагачення досвіду співпраці в професійних командах.

Доведено, що інтегративні процеси командоутворення групи можуть відбуватися стихійно, як результат соціально-психологічного групового розвитку, і завдяки методам зовнішнього цілеспрямованого впливу. Стихійний розвиток організації ускладнює процеси групоутворення, що може негативно впливати на соціально-адаптивний потенціал особистості. Упорядкований вплив на процеси командоутворення організації потребує врахування чинників, які сприяють ефективному проходженню цих процесів.

2. Визначення структури інтегративних процесів командоутворення організації передбачає її розподіл на рівні прояву, за якими можна дослідити функціонування її складових. Серед основних структурних складових процесів командоутворення організації виокремлено: ступінь групової інтегративності, стан психологічної атмосфери (груповий рівень), тип групової ідентифікації в результаті її сприйняття, суб'єктне ставлення до життєвих цінностей (особистісний рівень).

3. Показниками зниження інтегративних процесів командоутворення організації визначено: пріоритет цінностей автономності, низька оцінка цінностей соціальної активності, індивідуалістичний та прагматичний типи сприйняття індивідом групи, несприятлива психологічна атмосфера в групі.

4. Показники складових процесів командоутворення організації впливають на підвищення ступеня групової інтегративності окремо та в комплексі, здійснюють певний функціональний внесок у цілісну структуру інтегративних процесів командоутворення організації як багатоаспектного явища, виступають як критерії їх динаміки. Чинники інтегративних процесів командоутворення організації можуть бути представлені взаємозв'язком структурно-компонентної сукупності найбільш загальних інтегративних характеристик команди: високим рівнем групової згуртованості, сприятливої психологічної атмосфери у групі, колективістським типом сприйняття групи, значущістю соціально-орієнтованих та професійних цінностей. Установлено, що найбільший вплив на підвищення рівня групової згуртованості має сприятлива психологічна атмосфера в групі під впливом значущості соціально-орієнтованих і професійних цінностей.

5. Доведено дієвість розробленої програми сприяння ефективності проходження процесів командоутворення організації, основними принципами побудови якої є: принцип системності, комплексності, діалогізації, персоналізації та диференційованості. Після формувального впливу найбільших змін у значущості цінностей для працівників набули соціально-орієнтовані цінності; у більшості працівників підвищився рівень прояву колективістського типу сприйняття колективу; знизилася негативна оцінка працівниками психологічної атмосфери та підвищився загальний показник рівня розвитку групи як команди - індекс групової згуртованості.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абульханова **-** Славская К.А. Принцип субъекта в отечественной психологии / К.А. Абульханова**-**Славская // Психология: Вестник МГУ. – 2005. – Т. 2. – № 4. – С. 3**-**21

2. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев.  – М. : Финансы и статистика, 2002. – 544 с.

3. Агеев В. С. Механизмы социального восприятия / В.С. Агеев // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 2. – С. 63**-**70.

4. Ананьев Б.Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека / Б.Г. Ананьев // Психология

 личности в трудах отечественных психологов; [сост. Л.В. Куликов]. – СПб. : Питер, 2000. – С. 91**-**95.

5. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология ХХ столетия: Теоретические подходы: Учеб. пособие для вузов / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 287 с.

6. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г.М. Андреева; [издание второе, перераб. и доп]. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.

7. Антоненко Т. Л. Психологічні основи впливу ціннісно**-**смислової сфери на професійне становлення майбутнього фахівця / Т. Л. Антоненко // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 4. – С. 26**-**36.

8. Анцыферова Л.И. О динамическом подходе к психологическому изучению

 личности / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1991. – № 2. –

 С. 8**-**18.

9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2004. – 824 с.

10. Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения

 человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт; [пер. с англ. Л. Ордановской]. – СПб. : Прайм ЕВРОЗНАК. – 2002. – 560 с.

11. Базаров Т.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях / Т.Ю. Базаров, М.Ю. Кузьмина // Психологический журнал. – 2005. – Т. 3. – № 1. – С. 30**-**126.

12. Базаров Т.Ю. Современные социально**-**психологические теоретические

 подходы и прикладне исследования / Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева /

 Психологический журнал. – 2010. – № 1. – С. 39**-**48

13. Бакиров B.C. Ценностное сознание и активация человеческого фактора / B.C. Бакиров. – X. : Высшая школа, 1988. – 152 с.

14. Бандура А. Принципы социального научения / А. Бандура, Р. Уолтерс // Современная зарубежная социальная психология; [под ред.

 Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской]. – М. : МГУ, 1984. – С. 55**-**60.

15. Барбина Е.С. Идеи интеграции, системности и целостности в истории и практике высшей школы: Науч.метод. пособие / Е.С. Барбина, В.А. Семиченко. – К. : Полиграфия, 1996. – 261 с.

16. Безрукова Е.Ю. Психологические технологии в формировании управленческой команды: Учеб. метод. пособие / Е.Ю. Безрукова,И.В. Бухтиярова,Ю.В. Синягин. **-** М. : РАГС, 2003. **-** 131 с.

17. Белбин Р. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / Р. Белбин. – М. : HIPPO, 2003. – 308 с.

18. Бенько Л.С. Соціально**-**психологічні особливості генезу поведінки у студентській групі: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / Л.С. Бенько. – К., 2007. – 20 с.

19. Блауберг И.В. Целостность и системность / И. В. Блауберг // Системные исследования: Ежегодник. – М. : Наука, 1977. – С. 5**-**28.

20. Блейк Э. Теория социальной идентичности в контексте организации / Э. Блейк, Ф. Маил; [пер. с англ. А.А. Дятловой] // Организационная

 психология. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С. 4–27

21. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения / М.И. Бобнева. – М. : Наука, 1978. – 311 с.

22. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А.А. Бодалев. – М. : МГУ, 1982. – 199 с.

23. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді

 / О.Ф. Бондаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. –

 № 4. – С. 8-11.

24. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки / І. Борис // Психологія і суспільство. – 2002 – № 2. – С. 48–57.

25. Бохонкова Ю.О. Можливості корекції особистісних чинників соціально-психологічної адаптації / Ю.О. Бохонкова // Соціальна психологія. – 2005. – № 2 (10). – С. 45-54.

26. Бочелюк В.Й. Значення феномена довіри у формуванні позитивного соціально**-**психологічного клімату в організації / В.Й. Бочелюк // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2006. – Т. VІІІ. – Вип. 1. – С. 42–48.

27. Бочелюк В.Й. Соціально**-**психологічні особливості самореалізації особистості в сучасному суспільстві : Монографія / В.Й. Бочелюк, С.А. Білоусов, Т.А. Гришина та ін.; [за ред.В.Й. Бочелюка]. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 280 с.

28. Брушлинский А.В. Проблемы субъекта в психологической науке / А.В. Брушлинский // Психологический журнал. – 1991. – Т. 12. – № 6. –

 С. 3**-**10.

29. Бэрон Р.С. Социальная психология группы: Процессы, решения, действия / Р.С. Бэрон, Н.Л. Керр, Н. Миллер; пер. с англ. Ю. Ахмедова, Д. Цирулева.

 – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.

30. Вайсман Р.С. Связь межличностных отношений с групповой эффективностью / Р.С. Вайсман // Вопросы психологи. – 1973. – № 4. – С. 64**-**73.

31. Величковский Б.М. Современная когнитивная психология / Б.М. Величковский. – М. : МГУ, 1982. – 336 с.

32. Вереіна Л.В. Згуртування студентської групи засобами активного психологічного впливу як напрямок педагогічно**-**виховної роботи / Л.В. Вереіна, В.М. Струніна // Теоретичні і прикладні проблеми

 психології. – 2012. – № 2 (28). – С. 103**-**108.

33. Вільський Г. Особливості сучасного етапу розвитку вищої освіти України / Г. Вільський // Вища школа. – 2009. – № 3. – C. 57**-**62

34. Винославська О.В. Психологічні особливості малої групи / О.В. Винославська // Практична психологія та соціальна работа. – 2005. –

 № 7. – С. 65**-**70.

35. Вичев В. Мораль и социальная психіка / В. Вичев; [пер. с болг. Р.Е. Мельцера]. – М. : Прогрессс, 1978. – 357 с.

36. Власенко А.С. Некоторые вопросы воспитания студенчества на современном этапе / А.С. Власенко. – М. : Просвещение, 1987. – 176 с.

37. Власова О. І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку / О. І. Власова – К. : ВПЦ «Київський університет», 2005. – 308 с.

38. Власова О.І. Провідні чинники розвитку соціального потенціалу

 Особистості / О.І. Власова // Соціальна психологія. – 2005. – № 2. –

 С. 55-63.

39. Волков Б.С. Психология юности и молодости: Учебное пособие / Б.С. Волков. – М. : Академический Проект «Трикста». – 2006. – 256 с.

40. Володарська Н.Д. Психологічна характеристика когнітивного компоненту

 громадянської свідомості та самосвідомості / Н.Д. Володарська //

 Психологічні закономірності розвитку громадянської свідомості та самосвідомості особистості: У 2-х томах; [за заг. ред. М.Й. Боришевського]. – К. : Дніпро, 2001. – Т. 1. – С. 81**-**88.

41. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М. : Педагогика**-**Пресс, 1996.

 – 536 с.

42. Гавров С.Н. Образование в процессе социализации личности / С. Н. Гавров, Н.Д. Никандров // Вестник УРАО. – 2008. – № 5. – С. 21**-**29.

43. Гаженко О.П. Система цінностей і життєвий стиль молоді / О.П. Гаженко // Практична психологія та соціальна робота. – 2008. – № 12. –

 С. 54**-**58.

44. Гайда В.Л. Формирование команды / В.Л. Гайда. – СПб. : Питер, 2001. –  C. 477**-**500.

45. Гайдар К.М. Субъектный подход к психологии малых групп: история и современное состояние / К.М. Гайдар // Психологический журнал. – 2008. –

 № 3. – С. 9**-**24.

46. Гайдар К.М. Проблема развития группового субъекта / К.М. Гайдар // Психологический журнал. – 2008. – Т. 5. – № 3. – С. 9**-**24.

47. Галасюк И.Н. Психологические аспекты создания команды в организации / И.Н. Галасюк // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2009. – № 4. – С. 34**-**47.

48. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде / Т. П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.

49. Ганзен В. А. Восприятие целостных объектов. Системные описания в психологии / В. А. Ганзен. – СПб. : Питер, 2007. – 319 с.

50. Гапонова С.А. Особенности адаптации в процессе обучения / С.А. Гапонова // Психологический журнал. – 1994. – № 3. - С. 9**-**12.

51. Гарькавець Н.С. Особливості конфігурації ціннісних орієнтацій / Н.С. Гарькавець // Теоретичні і прикладні проблеми психології: збірник наукових праць. – 2012. – № 3 (29). – С. 79**-**87.

52. Геллерт М. Все о командообразовании: руководство для тренеров: / М. Геллерт, К. Новак. – М. : Вершина, 2006. – 352 с.

53. Герасіна Л.М. Вища школа: реформування в демократичному суспільстві

 / Л.М. Герасіна, А.Д. Ятченко. – Х. : Акта, 1998. – 276 с.

54. Головаха Є.І. Суспільство, що трансформується: досвід соціологічного моніторингу в Україні. – К. : Фонд «Демократичні ініціативи», 1997. – 154 с.

55. Грищенко Н.І. Особливості процесу формування соціально-орієнтованих особистісних смислів студентської молоді / Н. І. Грищенко // Освіта Донбасу. – 2008. – № 1. – С. 43**-**47.

56. Гуманістичні орієнтири в методології психологічної науки: Монографія /

 За ред. Г.О. Балла. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 98 с.

57. Десев Л. Психология малых групп: Социальные иллюзии и проблемы / Л. Десев; [пер. с болг. Н.Ф. Наумовой]. – М. : Прогресс, 1979. – 210 с.

58. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологи / А.И. Донцов // Психология: Вестник МГУ. – 1997. – Вып. 14. – №4. – С. 17**-**25.

59. Донцов А.И. Группа **-** коллектив **-** команда. Модели групового развития / А.И. Донцов, Е.М. Дубовская, Ю.М. Жуков. – М. : Аспект**-**Пресс, 2002. – С. 96**-**114.

60. Дьяченко В.К. Сотрудничество в обучении / В.К. Дьяченко. – М. : Просвещение, 1991. – 192 с.

61. Егорычева И.Д. Ценностные ориентации как отношение подростков к миру и методика их диагностики / И. Д. Егорычева // Мир психологии. – 2011. – № 4 (68). – С. 182**-**196.

62. Елизаров С.Г. Включенность субъекта в социальную среду: основные направления исследований в зарубежной и отечественной психологи / С.Г. Елизаров // Психологические науки: Вестник МГОУ. – 2009. – № 2. – С. 135**-**141.

63. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов: учебник /

 О.Ю. Ермолаев. – М. : Флинта, 2003. – 333 с.

64. Есипчик А.И. Команда и командообразование / А.И. Есипчик // Актуальные проблемы практической психологии: материалы науч. практ. конференции. – М. : МГУ, 2009. – С. 4**-**11.

65. Жарова Е.Н. «Индивидуализм – коллективизм» в ценностных ориентациях молодежи / Е.Н. Жарова // Высшее образование. – 2009. – № 2. – С. 132**-**137.

66. Жигайло Н. Психологічні проблеми адаптації студентів**-**першокурсників і

 шляхи їх вирішення / Н. Жигайло // Педагогіка і психологія професійної

 освіти. – 2004. – № 4. – С. 107**-**112.

67. Жуков Ю.М. Технологии командообразования: учеб. пособие для вузов по спец. «Психология» / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 320 с.

68. Журавлев А.В. Технологии командообразования / А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова // Социальная психология: Практикум; [ред. Т.В. Фоломеева]. – М. : Аспект-пресс, 2006. – С. 293**-**323.

69. Журавлев А.Л. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. – М. : Социум, 2001. – 288 с.

70. Закон України «Про вищу освіту» / Закон України // Урядовий кур'єр. – 2002. – № 18. – С. 5**-**12.

71. Завацька Н.Є. Структурно-функціональний аспект соціальної адаптації особистості / Н.Є. Завацька // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – № 3(29). – С. 6**-**10.

72. Завгородняя О.В. Проблема особистості з позицій інтегративного підходу / О.В. Завгородняя // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 5. – С. 1**-**7.

73. Засєкіна Л.В. Психологічні орієнтири реформування вищої школи в Україні / Л.В. Засєкіна // Соціальна психологія. – 2008. – № 3. – С. 152**-**161.

74. Запесоцкий А.С. Молодежь в современном мире: проблемы индивидуализации и социально**-**культурной интеграции / А.С. Запесоцкий. – СПб. : ИГУП, 1996. – 350 с.

75. Земба А.Б. Проблема ефективності управління студентською групою / А.Б. Земба // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 3. – С. 42**-**48.

76. Зинкевич**-**Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т.Д. Зинкевич**-**Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко; [под ред. Т.Д. Зинкевич**-**Евстигнеевой]. – СПб. : Речь, 2004. – 304 с.

77. Зливков В.Л. Теоретичне моделювання суб'єкт**-**суб'єктного підходу в гуманітаризації освіти / В. Л. Зливков // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – № 3 (29). – С. 156**-**162.

78. Іванова О.В. Оціночні еталони як засіб діагностики індивідуально**-**психологічних властивостей: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / О.В. Іванова. – К., 1999. – 328 с.

79. Ильин В.А. Исследование особенностей психосоциального развития

 студентов в контексте реформирования высшей школы / В. А. Ильин // Социально – психологические проблемы образования: вопросы теории и

 практики; [ред. М. Ю. Кондратьев]. – М. : МГППУ, 2006. – С. 53**-**66.

80. Ильин В.А. Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: Учебное пособие / В.А. Ильин; [гл. ред. Д.И. Фельдштейн]. – М. : МПСИ, 2005. – 168 с.

81. Казанская И.Б. Командообразование как образовательная технология и

 средство профессионального становления специалиста**-**психолога в Вузе / И.Б. Казанская // Вестник МГУ. – 2010. – № 1. – С. 149**-**153.

82. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУХП, 1993. – 202 с.

83. Карамушка Л.М. Формування конкурентноздатної управлінської команди як інноваційний напрям управління освітніми організаціями / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Освіта і управління. – 2004. – Т. 7. – № 1. – С. 82**-**91.

84. Карамушка Л.М. Актуальні напрямки організаційного розвитку вищих навчальних закладів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. –

 Т. 1. : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 23. – С. 3-9.

85. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посібник / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – Львів : Край, 2010. – 212 с.

86. Карпенко Л.А. Психология развития / Л.А. Карпенко. – М. : ПЕР СЭ, 2005. - 176 с.

87. Карпов А.В. Категория субъекта и современный метакогнитивизм / А.В. Карпов // Личность и бытие: субъектный поход / Мат. науч. конф.

 к 75-летию А.В. Брушлинского. – М. : ИП РАН, 2008. – С. 166**-**172.

88. Коваленко М. Кореляційний аналіз соціально-психологічних ролей в управлінській команді / М. Коваленко, Л. Слобдянюк // Психологія і суспільство. – 2002. – № 2. – С. 119**-**125.

89. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л. : Лениздат, 1987. – 144 с.

90. Кольцова В.А. Системный подход и разработка проблем истории отечественной психологической науки / В.А. Кольцова // Психологический журнал. – 2002. – № 2. – С. 6-18.

91. Коломийцев Ю.А. Взаимоотношения в команде / Ю.А. Коломийцев. – М. : ФиС, 1984. – 128 с.

92. Коломинский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах: учеб. пособие / Я.Л. Коломинский. – М. : АСТ, 2010. – 448 с.

93. Кондратьев М.Ю. Социальная психология в образовании: Учебное пособие / М.Ю. Кондратьев. – М. : ПЕР СЭ, 2008. – 383 с.

94. Комаров А.В. Формы, методы и методические приемы командообразования как раздела социальной психологи / А.В. Комаров, Т.В. Слотина // Практическая и прикладная социальная психология. – СПб. : ПГУПС, 2011. - С. 134-141.

95. Корнєв М.Н. До визначення сутності предмету соціальної психології / М.Н. Корнєв // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: зб. наук. праць. – 2004. – Вип. 2. – С. 6-12.

96. Корнеева Е.Н. Интегративная регуляция социального взаимодействия участников образовательного процесса / Е.Н. Корнеева // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29. – № 5. – С.73**-**82.

97. Корнилова Т.В. Методологические основы психологии : учебное пособие для вузов / Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. – СПб. : Питер, 2009. – 320 с.

98. Корюненко М. Психологічні проблеми модернізації освіти в Україні / М. Корюненко, Л. Марченко, І. Подолян // Освіта України. - 2004. - С. 1**-**6.

99. Костюк Г.С. Принцип развития в психологии / Г.С. Костюк // Методологические и теоретические проблемы психологии; [под ред.

 Е.В. Шороховой]. – М. : Наука, 1969. – С. 118**-**179.

100. Крамер Д. Математическая обработка данных в социальных науках: современные методы: учебное пособие для студентов высших учебных заведений по спец. психологии / Д. Крамер; [пер. с англ. И.В. Тимофеевой, Я.И. Киселевой]. – М. : Академия, 2007. – 287 с.

101. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 318 с.

102. Крысько В.Г. Социальная психология. Курс лекций / В.Г. Крысько; 3**-**е изд. – М. : Омега**-**Л, 2006. – 352 с.

103. Крюгер В. Руководство командой / В. Крюгер; [пер. с нем. Зись Е.А]. **-** М. : ОМЕГА, 2006. – 118 с.

104. Кэрол О. Социальная психология групп / О. Кэрол; [пер. с англ. О. Исаковой, А. Татлыбаевой, А. Туник]. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2004. – 224 с.

105. Лактіонова Г.М. Учнівська молодь постмодерного часу (за результатами

 зарубіжних досліджень) / Г.М. Лактіонова // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 5. – С. 56**-**58.

106. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / К. Левин; [под общ. ред. Д.А. Леонтьева, Е.Ю. Патяевой]. – М. : Смысл, 2001. – 568 с.

107. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев; 2-е изд. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

108. Ливак Н.С. Акмеологический аспект развития командной деятельности /

 Н.С. Ливак, Г.В. Панасенко // Гуманитарные науки. – 2006. – № 3/1. – С. 137**-**140.

109. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб’єкт спільної діяльності / Г.В. Ложкін // Соціальна психологія. – 2005. – № 6. – С. 52-58.

110. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии: научное издание / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

111. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс; перев. с англ. З. Замчук. – СПб. : Питер, 2007. - 794 с.

112. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці / С.Д. Максименко. – К. : Наукова думка, 1999. – 216 с.

113. Мелибруда Е. Психологические возможности улучшения общения / Е. Мелибруда. – М. : Прогресс, 1986. – 174 с.

 114. Методология и методы социальной психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. – М. : Наука, 1977. – 245 с.

115. Митина О.В. Факторный анализ для психологов: Учебное пособие / О.В. Митина, И.Б. Михайловская. – М. : Психология, 2001. **–** 167 с.

116. Москаленко В.В. Проблема виховання в контексті соціалізації особистості / В.В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – C. 20**-**32.

117. Музиченко Л.В. Ціннісні виміри особистісної ідентичності в юності / Л.В. Музиченко // Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота: Наукові записки. – К. : Академія, 2004. – Т. 33.– С. 67**-**69.

118. Мюллер В.К. Англо-русский словарь / В.К. Мюллер. – М. : Советская энциклопедия, 1981. – 912 с.

119. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. – М. : МПСИ, 2005. – 158 с.

120. Нагорний Б.Г. Студентство і сучасність / Б.Г. Нагорний, М.Л. Яковенко, А.В. Яковенко. – К. : Арістей, 2005. – 164 с.

121. Навроцький О.І. Вища школа України в умовах трансформації суспільства / О.І. Навроцький. – Х. : Основа, 2000. – 198 с.

122. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и

 социальных науках / А.Д. Наследов. – [2-е изд.].– СПб. : Питер, 2007. – 416 с.

123. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования.

 Анализ и интерпретация данных : учеб. пособ. / А.Д. Наследов. – [3-е изд.]. – СПб. : Речь, 2007. – 392 с.

124. Немов Р.С. Психология образования: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. - [4**-**е изд.]. - Кн. 2 / Р.С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2003. – 608 с.

125. Немов Р.С. Психологическая теория коллектива и проблемы групповой

 эффективности / Р.С. Немов // Вопросы психологии. – 1975. – № 5. – С. 53**-**62.

126. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития / Т.А. Нестик // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 6. –

 С. 29**-**36.

127. Нестик Т.А. Социальный капитал организации: социально –

 психологический анализ. Часть I / Т.А. Нестик // Психологический журнал.

 – 2009. – Т. 30. – № 1. – С. 52**-**63.

128. Нестик Т.А. Социальный капитал организации: социально –

психологический анализ. Часть II / Т.А. Нестик // Психологический журнал.

 – 2009. – Т. 30. – № 2. – С. 29**-**42.

129. Низовских Н.А. Жизненные принципы и ценностные ориентации / Н.А. Низовских / / Вопросы психологии. – 2008. – № 5. – С. 73**-**82.

130. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М. : Русский язык,1990. – 921 с.

131. Орбан**-**Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.Е. Орбан**-**Лембрик. **-** К. : Академвидав, 2005. – 446 с.

132. Основы социально**-**психологических исследований : учебник для вузов /

 Под общей ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М. :

 Гардарики, 2007. – 334 с.

133. Панина Н.В. Молодежь Украины: структура ценностей, социальное самочувствие и морально**-**психологическое состояние в условиях тотальной аномии / Н.В. Панина // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. – №1. – С. 5**-**26.

134. Паркер Г. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп – СПб. : Питер, 2002. – 160 с.

135. Парыгин Б.Д. Социальная психология: учебное пособие / Б.Д. Парыгин. – СПб.: СПбГУП, 2003. – 616 с.

136. Пенькова О.І. Когнитивний компонент громадянської свідомості та самоствідомості / О.І Пенькова // Психологічні закономірності розвитку

громадянської свідомості та самосвідомості особистості: у 2-х томах;

 [за заг. ред. М.Й. Боришевського]. – К. : Дніпро, 2001. – Т. 2. – С. 205**-**231.

137. Петров В.А. Социальные традиции студенчества в Новое время / Петров В.А. // Студенчество как социальный феномен: история и современность: мат. студ. конференции СПбГУ. – СПб. : 2000. – 89 с.

138. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. –

 М. : Политиздат, 1982. – 255 с.

139. Петровский А.В. Психологическая теория групп и коллективов на новом этапе / А.В. Петровский // Вопросы психологи. – 1977. – № 5. – С. 48**-**60.

140. Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях / Ю.П. Платонов. – СПб. : Речь, 2007. – 488 с.

141. Плотинский Ю. М. Проблемы развития общества знаний: социокогнитивный подход / Ю.М. Плотинский // Информационное общество. – 2008. – № 5. – С. 45-47.

142. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид / Л.Г. Подоляк, В.І. Юрченко **-** К. : Каравела, 2008. **-** 352 с.

143. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 237 с.

144. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Речь, Институт тренинга, 2000. – 256 с.

145. Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. – М. : ПЕРСЭ, 2002. – 368 с.

146. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посіб. / М.В. Артюшина, Л.М. Журавська, Л.А. Колесніченко та ін.; [за ред.

 М.В. Артюшиної]. – К. : КНЕУ, 2008. – 329 с.

147. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры / Н.Е. Равикович. – М. : Генезис, 2003. – 112 с.

148. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.

149. Резников Е.Н. Восприятие и понимание человека человеком / Е.Н. Резников // Психология XXI века; [под ред. В.Н. Дружинина]. – М.,

 2003. – С. 663-673.

150. Робер М. Психология индивида и группы / М. Робер, Ф. Тильман; [пер. с франц. Е.В. Машковой, Е.А. Соколова]. – М. : Прогресс, 1988. – 256 с.