

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
Факультет психології, політології та соціології
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота –
магістерський дослідницький проєкт

053 «Психологія»

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Виконала: здобувачка 2 курсу магістратури

галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові
науки», спеціальність 053 «Психологія»

Антіпова Катерина Іванівна

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент

Гурін Руслан Сергійович

Рецензент: кандидат психологічних наук, доцент

Джежик Ольга Володимирівна

Одеса – 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Антіпова К. І. «Психологічні особливості командної роботи». Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Магістерський дослідницький проєкт на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2025 рік.

У роботі наведено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей командної роботи. Здійснений теоретико-методологічний аналіз наукового фонду з проблеми дослідження дав можливість встановити, що у сучасному світі командна робота є невід’ємною складовою ефективного функціонування організацій, освітніх установ, наукових і творчих колективів. Саме тому зростає інтерес до вивчення психологічних особливостей командної роботи, адже від них залежить не лише успішність виконання професійних завдань, а й психологічний клімат у групі та задоволеність учасників спільною діяльністю.

Дослідження психологічних особливостей команди PowerCode показало переважання внутрішнього локусу контролю, що свідчить про відповідальність і здатність організовувати роботу самостійно, хоча близько третини співробітників більше залежать від зовнішніх факторів. Соціальна інтелігентність та емоційний інтелект команди здебільшого на середньому та високому рівні, що сприяє ефективній взаємодії, проте частина працівників має труднощі з емпатією. Результати BigFive демонструють сильні сторони у сумлінності та відкритості до нового досвіду, баланс між інтровертами та екстравертами і доброзичливість, що знижує конфліктність. Підвищений рівень нейротизму у деяких співробітників вказує на необхідність програм психологічної підтримки для стабільності емоційного клімату. Загалом команда має високий потенціал для ефективної роботи, поєднуючи відповідальність, креативність і раціональність, але потребує розвитку емоційної стійкості та емпатії.

Практичні рекомендації, розроблені для підвищення ефективності командної роботи в ІТ-компанії PowerCode, спрямовані на розвиток емоційної стійкості, підтримку внутрішнього локусу контролю та покращення міжособистісної взаємодії.

Робота складається із вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури, що налічує 51 найменування, додатку.

Ключові слова: команда робота, емпатія, емоційний інтелект, колектив, локус контроль, соціальна інтелігентність.

ABSTRACT

Antipova K. I. «Psychological features of teamwork». Qualification scientific work in the form of a manuscript. Master's research project for the degree of «Master» in the specialty 053 «Psychology». National University «Odesa Law Academy», Odesa, 2025.

The paper presents the results of an empirical study of the psychological characteristics of teamwork. Theoretical and methodological analysis of the scientific foundation on the research problem made it possible to establish that in the modern world teamwork is an integral part of the effective functioning of organizations, educational institutions, scientific and creative teams. Therefore there is a growing interest in studying psychological features of teamwork, because not only the success of performing professional tasks, but also the psychological climate in the group and the satisfaction of participants with joint activities depend on them.

A study of the psychological features of the PowerCode team showed a predominance of an internal locus of control, which indicates responsibility and the ability to organize work independently, although about a third of employees are more dependent on external factors. The team's social intelligence and emotional intelligence are mostly at medium to high levels, which facilitates effective interaction, but some employees have difficulty with empathy. The BigFive results demonstrate strengths in conscientiousness and openness to new experiences, a balance between introversion and extroversion, and agreeableness, which reduces conflict. The increased level of neuroticism in some employees indicates the need for psychological support programs to stabilize the emotional climate. Overall, the team has high potential for effective work, combining responsibility, creativity and rationality, but needs to develop emotional stability and empathy.

Practical recommendations developed to improve teamwork efficiency at the IT company PowerCode, are aimed at developing emotional stability, maintaining an internal locus of control, and improving interpersonal interaction.

The work consists of an introduction, two chapters, conclusions to the chapters, general conclusions, a list of used literature, which includes 51 titles, and an appendix.

Keywords: team work, empathy, emotional intelligence, collective, locus of control, social intelligence.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ.....	17
1.1. Організація дослідження психологічних особливостей командної роботи .	17
1.2. Методи та методики дослідження	20
Висновки до першого розділу	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНОЇ РОБОТИ	29
2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей командної роботи	29
2.2. Практичні рекомендації щодо покращення ефективності командної роботи	42
Висновки до другого розділу	51
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54
Додатки.....	59

ВСТУП

Актуальність теми полягає в тому, що в умовах стрімкого розвитку сучасного суспільства, високої конкуренції та динамічних змін на ринку праці ефективна командна робота стає одним із ключових чинників успішної діяльності як в комерційних організаціях, так і в соціальних інститутах. З іншого боку, в сучасних умовах роботодавці все частіше звертають увагу не лише на професійні знання та навички працівників, але й на їхню здатність ефективно взаємодіяти в колективі, працювати в команді, розв'язувати конфлікти, приймати спільні рішення та досягати цілей через співпрацю. Це зумовлює необхідність глибшого теоретичного аналізу психологічних особливостей командної роботи.

Вивчення психологічних особливостей командної роботи має глибокі теоретичні й практичні традиції в сучасній науці. Проблематика взаємодії у групах і колективах почала активно розроблятися ще у працях класиків соціальної психології. Зокрема, К. Левін заклав основи концепції групової динаміки, що дозволила осмислити механізми впливу групи на поведінку особистості [43, с. 113]. Подальший розвиток ця тематика отримала у працях Б. Такмана, який запропонував модель стадій розвитку команди (формування, конфлікт, нормування, продуктивна діяльність), що стала однією з найбільш цитованих у світовій літературі [48, с. 420].

Досліджуючи проблему командної роботи, варто зосередити увагу на визначенні базового поняття «команда». Керуючись науковими дослідженнями в галузі командоутворення, необхідно зазначити що родовим поняттям в контексті тлумачення терміну «команда» вважається поняття «малої групи».

Сам термін «команда» увійшов у науковий обіг управлінської практики ще у 1950-х рр. Дж. Джуран вперше використав свій командний підхід до вирішення проблеми у Японії у 1950 рр. та в США у 1980 рр.

Теорія командних ролей М. Белбіна дала змогу пояснити, як поєднання різних індивідуальних стилів і компетенцій забезпечує ефективність команди [34, с. 76]. Теорія командних ролей Мередіта Белбіна ґрунтується на систематичних емпіричних дослідженнях, проведених у 1970-х роках у реальних організаційних командах. Основним об'єктом дослідження були поведінкові патерни індивідів у груповій динаміці та їхній вплив на ефективність колективу. М. Белбін виділяє командну роль як стабільний комплекс поведінкових характеристик, що проявляються у взаємодії з іншими членами групи для досягнення спільної мети. Поняття командної ролі відокремлюється від посадових обов'язків: роль характеризує не формальні функції, а стійкі моделі поведінки, які визначають внесок індивіда в групову діяльність.

В аспекті дослідження слушним є те, що М. Белбін на основі аналізу понад чотирьох тисяч спостережень класифікував дев'ять ролей, кожна з яких має внутрішньо детерміновані сильні та слабкі сторони, що проявляються у конкретних організаційних контекстах. Ролі відрізняються за орієнтацією на завдання, міжособистісну взаємодію та інтелектуально-експертну діяльність. Умовно, деякі учасники проявляють поведінку, спрямовану на реалізацію завдань, характеризуються системністю, організованістю та прагненням до завершення процесів, однак демонструють обмежену адаптивність та іноді надмірну консервативність. Інші виконують функції підтримки міжособистісних процесів, проявляючи здатність до координації, мотивації колективу та зменшення конфліктності, водночас іноді ухиляючись від ризикових або нестандартних рішень. Третя група ролей забезпечує аналітичну або творчо-інноваційну складову, характеризується здатністю до генерації ідей, стратегічного аналізу та вирішення комплексних проблем, проте схильна до відстороненості від практичної реалізації або надмірної критичності.

Автор підкреслює, що ефективність групи визначається не сумою професійних навичок, а інтеграцією різних ролей, яка забезпечує

когерентність діяльності, адаптивність та стійкість команди. Надмірна концентрація одних типів поведінки або відсутність ключових ролей знижує результативність та збільшує потенціал конфліктності. Прояв ролей детермінований як особистісними характеристиками, так і контекстом завдань та організаційною структурою, що дозволяє прогнозувати динаміку взаємодії у різних умовах [34, с. 86].

Наукова значимість теорії полягає у формалізації емпірично верифікованих закономірностей командної взаємодії та інтеграції цих закономірностей із психологічними моделями поведінки. Вона забезпечує методологічну основу для прогнозування ефективності команд, оптимізації розподілу завдань, корекції поведінкових дисбалансів і планування організаційної структури з урахуванням психологічних детермінант ефективної колективної діяльності.

Вагомий внесок зробили й інші зарубіжні дослідники такі, як: Д. Гоулман, Е. Едмондсон, П. Ленсіоні, Р. Хекман, Е. Шейн та ін. Так, Е. Едмондсон увела у науковий обіг поняття «психологічна безпека», який став ключовим для розуміння ефективності команд у сучасних організаційних дослідженнях. Психологічна безпека визначається як стан у групі, в якому члени команди відчують себе впевнено у вираженні думок, запитань, сумнівів або помилок без ризику негативних наслідків для свого соціального статусу, репутації чи кар'єри. Вона довела, що наявність психологічної безпеки прямо корелює з ефективністю команди, її здатністю до навчання, інновацій та адаптації у складних або невизначених умовах. В її дослідженнях акцент зроблено на тому, що традиційні показники компетентності чи експертності не забезпечують успіху команди, якщо її члени не відчують безпеки для відкритого обговорення проблем, помилок і нових ідей. Психологічна безпека створює умови для колективного навчання, де помилки стають джерелом знань, а не причиною соціальної каральності. На її думку, психологічна безпека формується через поведінкові практики лідера та взаємодію членів команди, включаючи заохочення до

висловлювання думок, активне слухання, невикористання страху покарання як інструменту управління і конструктивне реагування на помилки. Цей концепт дозволяє пояснити, чому одні команди демонструють високу продуктивність і здатність до інновацій, тоді як інші, маючи схожі ресурси та експертність, функціонують значно гірше [38, с. 355].

Е. Шейн розглядав організаційну культуру як сукупність базових припущень, цінностей і артефактів, які визначають поведінку людей у колективі та впливають на способи взаємодії. Він виділяв три рівні культури: артефакти (видимі прояви), заявлені цінності (свідомі принципи та норми) і базові припущення (глибинні, часто несвідомі переконання, що формують поведінку). [46, с. 202]. У контексті групової взаємодії науковець підкреслював, що ефективність колективу залежить не лише від індивідуальних особливостей учасників, а й від того, як їх поведінка узгоджується з домінуючими культурними моделями організації. Взаємодія у групі аналізується як процес, у якому культурні норми та цінності формують очікування, правила співпраці, стиль прийняття рішень і способи вирішення конфліктів. Автор також наголошував на динаміці змін культури через взаємодію членів організації. Групові процеси підтримують або трансформують домінуючі припущення, а нові учасники вносять елементи нових культурних патернів. Його підхід дозволяє пояснити, чому одна і та ж команда може працювати ефективно в одній організаційній культурі і менш результативно в іншій, навіть якщо склад учасників не змінився [46, с. 108].

Річард Хекман – один із провідних дослідників у сфері командної ефективності, і його підхід має чітко наукову основу, орієнтовану на емпіричні закономірності функціонування груп. Вчений визначав ефективність команди як результативність її роботи, задоволеність членів групи та стійкість командної взаємодії у часі. Основним акцентом у його дослідженнях є структурні, процесуальні та мотиваційні чинники, що визначають ефективність команди. Він підкреслював, що не існує універсального складу команди, який гарантує успіх; успіх залежить від

поєднання трьох груп чинників: перш, структурних умов, тобто наявності необхідних ресурсів, адекватного завдання, чітко визначених цілей та ролей; друге, процесуальних аспектів, таких як координація, комунікація, узгодження стратегії і взаємодії; і третє, мотиваційних характеристик членів команди, включно з їхньою прихильністю до командної мети, довірою, взаємною підтримкою та готовністю до співпраці. На його думку ефективність команди визначається не просто сумою індивідуальних здібностей її членів, а специфічною взаємодією між структурою, процесами та мотиваційними чинниками, що створює синергію. Він також наголошував на значенні контексту організації, який може сприяти або обмежувати реалізацію потенціалу команди.

Модель Р. Хекмана дозволяє науково прогнозувати результативність групи, аналізуючи, наскільки умови роботи, організаційна структура та поведінкові процеси підтримують або гальмують досягнення цілей. Вона широко використовується у дослідженнях, що поєднують психологію праці, організаційну поведінку та менеджмент команд[40, с. 75].

На відміну від попередніх досліджень, Д. Гоулман показав значення емоційного інтелекту у командній взаємодії [37, с. 61]. На його думку, емоційний інтелект визначається як здатність індивіда усвідомлювати власні емоції та емоції інших, регулювати їх і використовувати для спрямування мислення та поведінки у соціальних та професійних контекстах. Він показав, що у команді високий рівень емоційного інтелекту серед її членів корелює із здатністю до ефективної комунікації, управління конфліктами, прийняття колективних рішень та підтримки психологічної безпеки. Він наголошував, що навіть технічно компетентна команда може демонструвати низьку ефективність, якщо учасники не здатні усвідомлювати власні емоційні реакції, розпізнавати емоційні стани колег і адекватно на них реагувати.

Слід зауважити, що дослідження автора акцентують на взаємозв'язку емоційного інтелекту з лідерством у команді: лідери, які володіють високим емоційним інтелектом, здатні формувати довіру, стимулювати участь членів

команди, сприяти відкритому обміну інформацією та підтримувати баланс між завданням і міжособистісними відносинами. Емоційний інтелект впливає на мотивацію, залученість та адаптивність членів групи, що робить його важливим детермінантом продуктивності колективу.

П. Ленсіоні практично описав «п'ять дисфункцій команди», що перешкоджають її згуртованості [15]. Він запропонував прикладну модель, яка описує основні фактори, що перешкоджають формуванню згуртованої та ефективної команди. Його підхід має більш практичну, ніж чисто наукову, спрямованість, проте він базується на спостереженні та аналізі поведінки груп у бізнес-контексті. Автор виділяє п'ять взаємопов'язаних дисфункцій, кожна з яких гальмує колективну ефективність. Перша – відсутність довіри між членами команди, що виражається у небажанні визнавати власні слабкі сторони або помилки, що створює бар'єри для відкритої взаємодії. Друга дисфункція – страх конфлікту, коли члени команди уникають обговорення важливих питань або суперечливих ідей, що обмежує критичне мислення та прийняття оптимальних рішень. Третя – недостатня залученість, яка проявляється у відсутності відданості колективним рішенням через непрозорість або невизначеність у ролях та цілях. Четверта дисфункція – уникання відповідальності, коли учасники не контролюють взаємно виконання завдань або не реагують на відхилення від стандартів, що призводить до зниження результативності. П'ята – неувага до результатів, коли пріоритетом стають індивідуальні інтереси чи особистий комфорт, а не досягнення командних цілей. На його думку ці дисфункції є ієрархічними та взаємопов'язаними: усунення кожної попередньої дисфункції створює основу для подолання наступної. Його модель дозволяє практично оцінити стан команди, визначити критичні проблеми у взаємодії та вжити заходів для підвищення згуртованості та ефективності. Хоча підхід має прикладну спрямованість, він відображає психологічні механізми командної взаємодії та соціальної динаміки, що робить його корисним для інтеграції з іншими науковими моделями командної ефективності.

Зауважимо, що в українській психології також сформувалася стійка традиція дослідження командної взаємодії. Праці Г. Кочарян присвячені соціально-психологічним аспектам управління колективами [13, с. 103], а Н. Чепелева аналізує закономірності комунікації та групової взаємодії [31, с. 116]. В. Панок розробляє напрями практичної психології, у яких значну увагу приділяє проблемам згуртованості та ефективності колективів [22, с. 203]. О. Тімченко досліджує психологічний клімат у групах та механізми підвищення їхньої продуктивності [28]. Важливим є й доробок О. Киричука, котрий обґрунтовує психологічні основи колективної діяльності, питання лідерства та управління групами.

Таким чином, як зарубіжні, так і українські науковці одностайно підкреслюють, що командна робота є складним багатофакторним процесом, успішність якого визначається поєднанням індивідуальних характеристик учасників, соціально-психологічних механізмів взаємодії та особливостей організаційного середовища.

Теоретичний аналіз праць вищезазначених вчених дав можливість встановити, що поняття «командна робота» розглядається як специфічна форма організації спільної діяльності, що передбачає інтеграцію індивідуальних зусиль для досягнення спільної мети. На відміну від простої групової діяльності, де може спостерігатися лише формальне об'єднання індивідів, командна робота характеризується високим рівнем взаємозалежності, взаємної відповідальності та координації.

В аспекті дослідження доцільним є висновки К. Левіна, в яких автор підкреслює, що група є більше ніж сума окремих її членів, адже саме взаємодія породжує нові якості, які не притаманні індивідуальній діяльності [43]. Це положення стало теоретичним підґрунтям для подальших досліджень командної роботи.

Б. Такман, аналізуючи динаміку розвитку команд, зазначав, що ефективність колективної діяльності можлива лише після проходження певних стадій становлення (формування, конфлікту, нормування,

продуктивності) [48]. Таким чином, командна робота має еволюційний характер і потребує часу для досягнення стабільності.

Вивчення наукового фонду дало можливість виділити причини об'єднання в команди, серед яких :

- ~ особисті інтереси – люди маючи спільні інтереси частіше вступають у команду згідно інтересів. Симпатія посилюється у випадку однакових позицій, переконань чи економічного становища;
- ~ діяльність груп – окремі особи прагнуть вступити в команду, адже їх цікавить діяльність команд;
- ~ мета команди – вона також може слугувати причиною об'єднання у групи. Люди об'єднуються у команди зі спільною метою – займатися волонтерством чи збирати кошти, шукати необхідне обладнання, медикаменти, лише з однією метою – допомогти Збройним Силам України у боротьбі із окупантом;
- ~ потреба належності – насамперед це пояснюється потребою соціалізації, бути серед людей;
- ~ вигода від перебування у групі – часто людина вступає у групу чи команду насамперед для власної вигоди, яку вона вбачає у цьому об'єднанні.

При цьому, команда у широкому розумінні – трудовий колектив з високим рівнем згуртованості, прихильності всіх працівників загальним цілям та цінностям організації.

Водночас команда виступає як колектив однодумців, що згуртовані навколо лідера, який виступає найвищою посадовою особою в даній організації.

На думку О. Біленко та Є. Сидоренко до складових, що визначають характер команди, слід відносити:

- мету діяльності команди – здебільшого це розвиток системи, продукту та її якості;

– тривалість командного функціонування – це може бути як короткий так і тривалий проміжок часу, що залежить від цілі поставленого завдання, мети й характеристик команди.

– членство у команді – може бути функціональним (кожен виконує чітко поставлені на нього обов'язки та не порушує сферу діяльності та відповідальності іншої людини) та взаємно перехресним (члени команди взаємнодоповнюють одне одного) [3, с. 8].

Якщо розглядати командну роботу як соціально-психологічний феномен, то вона характеризується низкою специфічних психологічних особливостей, які визначають ефективність взаємодії, згуртованість колективу та результативність діяльності. Дослідження українських та зарубіжних науковців показують, що успіх команди залежить не лише від професійних компетенцій її учасників, а й від їхніх індивідуальних психологічних характеристик, здатності до співпраці та соціальної адаптації.

Так, мотивація членів команди має колективну та індивідуальну складові. З одного боку, індивіди прагнуть досягти особистого успіху, реалізувати свої навички та отримати визнання; з іншого – вони відчують відповідальність перед колективом і готові підлаштовувати свої дії під групові цілі. Р. Хекман підкреслює, що ефективні команди мотивовані спільною метою і відчуттям колективної відповідальності [40, с. 231].

Емоційний інтелект учасників команди відіграє ключову роль у регуляції міжособистісних взаємодій [37]. Здатність розпізнавати та контролювати власні емоції, розуміти емоційний стан інших, проявляти емпатію і підтримку забезпечує психологічну безпеку [38], зменшує конфлікти та сприяє довірі в команді.

Високий рівень комунікації є обов'язковою умовою функціонування команди. Учасники повинні володіти навичками активного слухання, чіткого формулювання своїх думок, конструктивного обговорення та прийняття рішень. Наявність зворотного зв'язку забезпечує корекцію поведінки, усунення непорозумінь і підтримання оптимального психологічного клімату.

Команди характеризуються формуванням норм і правил взаємодії, що регулюють поведінку членів групи. Довіра, згуртованість, готовність до допомоги і підтримки – це ті чинники, які створюють сприятливий соціально-психологічний клімат [22; 28]. Високий рівень згуртованості дозволяє ефективно долати внутрішньо групові конфлікти та сприяє стабільності команди.

Психологічно ефективні команди мають чітке розуміння ролей, які виконують члени колективу. Лідер виконує функції координації, мотивації та підтримки, тоді як інші учасники забезпечують спеціалізовані внески у виконання завдань [34]. Сприятлива психологічна структура командної взаємодії передбачає баланс формальної та неформальної влади, що дозволяє уникати конфліктів і підвищує продуктивність.

Психологічні особливості командної роботи полягають у синтезі мотиваційних, емоційно-ціннісних, комунікативних і соціально-психологічних компонентів, які забезпечують ефективність взаємодії та досягнення спільної мети. Успішна команда характеризується високою довірою, згуртованістю, чітким розподілом ролей, психологічною безпекою і здатністю до конструктивного вирішення конфліктів.

Відтак спираючись на актуальність й аналіз розробленості теоретико-прикладних аспектів феномену «командна робота» зумовили вибір теми магістерського дослідження: «Психологічні особливості командної роботи»

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей командної роботи, вивченні її взаємозв'язків із психічними явищами, а також в розробці рекомендацій щодо підвищення ефективності командної роботи.

Для реалізації мети дослідження було поставлені такі *завдання*, як:

1. Охарактеризувати організацію процесу дослідження психологічних особливостей командної роботи.
2. Визначити методологічний інструментарій емпіричного дослідження.
3. Здійснити емпіричне вивчення особливостей командної роботи.

4. Розробити практичні рекомендації щодо покращення ефективності командної роботи.

Об'єктом дослідження є командна робота як соціально-психологічне явище.

Предметом дослідження є психологічні особливості командної роботи.

Методологія дослідження. Дослідження здійснюється на основі комплексного підходу, який передбачає поєднання теоретичного аналізу літературних джерел і емпіричних методів. Такий підхід дозволяє: систематизувати наукові дані щодо сутності та ознак командної роботи; виявити психологічні чинники, що визначають ефективність взаємодії у команді; розробити рекомендації щодо оптимізації командної діяльності.

Під час дослідження було використано такі *методи* як: *теоретичні* (аналіз наукової літератури, синтез і порівняння теоретичних концепцій); *емпіричні* (спостереження; анкетування та опитування, а також психодіагностичний інструментарій – шкала локусу контролю Дж. Роттера, методика соціальної інтелігентності Гілфорда, тест емоційного інтелекту Н. Холла та методика BigFive (NEO-FFI). Отримані дані підлягали кількісній та якісній обробці: кількісний аналіз – статистична обробка анкетних даних для визначення рівня згуртованості, психологічної безпеки та взаємодії у команді, якісний аналіз – тематичний аналіз для виявлення основних психологічних закономірностей та проблем у командній роботі.

Елементи наукової новизни. У ході дослідження виявлено, що ефективність командної роботи значною мірою залежить від рівня психологічної безпеки, емоційного інтелекту та згуртованості учасників. Встановлено, що ключовими ознаками команди є спільна мета, взаємозалежність, колективна відповідальність та чіткий розподіл ролей. Уточнено, що психологічні чинники взаємодії (довіра, підтримка, комунікація) прямо впливають на продуктивність та мотивацію членів команди. Систематизовано сучасні зарубіжні та українські підходи до

вивчення командної роботи, що дозволяє комплексно оцінювати її психологічні особливості.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості підвищення ефективності командної роботи через розвиток психологічної безпеки, довіри та згуртованості учасників. Результати можуть застосовуватися для формування рекомендацій щодо розподілу ролей у команді, управління груповою динамікою, підвищення мотивації та продуктивності членів команд, а також для розробки тренінгових програм і навчальних заходів, спрямованих на покращення соціально-психологічного клімату у колективах.

Публікації автора за темою дослідження. На основі проведеного дослідження було напрацьовано та підготовлено матеріал, котрий було презентовано на XII Міжнародній науково-практичній конференції:

Антіпова К.І., Гурін Р.С. Теоретичні аспекти дослідження психологічних особливостей командної роботи. Сучасна психологія: виклики та перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 10 жовтня 2025 р.). Одеса, 2025. С.

Структура та обсяг роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури та додатку. Загальний обсяг роботи складає 60 сторінок та вміщує 5 таблиць і 2 рисунка. Кількість використаних джерел складає 51 джерело.

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ

1.1. Організація дослідження психологічних особливостей командної роботи

Розв'язання започаткованої проблеми, пов'язаної з вивченням психологічних особливостей командної роботи, передбачала проведення емпіричного дослідження, яке охоплювало такі етапи, як: теоретично-змістовний (розробка програми емпіричного дослідження), діагностично-діяльнісний (проведення емпіричного дослідження), аналітико-оцінний (аналіз отриманих даних і математична обробка). При цьому організація та проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей командної роботи включало в себе:

- 1) постановку мети дослідження, яке пов'язане з визначенням психологічних особливостей командної роботи;
- 2) теоретичний аналіз наукової літератури – визначення основних концепцій та підходів до питань вивчення психологічних особливостей командної роботи;
- 3) висування гіпотези, яку потрібно перевірити у дослідженні психологічних особливостей командної роботи;
- 4) вибір методів дослідження психологічних особливостей командної роботи;
- 5) розробку інструментарію дослідження психологічних особливостей командної роботи (опитувальники, анкети, тести і т. д.);
- 6) формування вибірки – добір респондентів для проведення дослідження психологічних особливостей командної роботи;
- 7) діагностування необхідних даних;
- 8) аналіз і обробка даних;
- 9) інтерпретацію результатів дослідження психологічних особливостей командної роботи.

Для дослідження психологічних особливостей командної роботи в ІТ-компанії PowerCode вибірка сформована з 50 респондентів, які безпосередньо залучені до проєктної діяльності компанії. До вибірки увійшли співробітники різного професійного профілю: розробники, тестувальники, аналітики, UI/UX-дизайнери та проєктні менеджери.

Всі респонденти мають досвід командної роботи протягом останніх 6–12 місяців та беруть участь у виконанні спільних проєктів компанії. Вік учасників варіюється від 22 до 40 років, що відображає типовий демографічний склад працівників PowerCode.

Респонденти добровільно погодилися взяти участь у дослідженні та заповнити психодіагностичні інструменти: шкалу локусу контролю Дж. Роттера, методику оцінки соціальної інтелігентності Гілфорда, тест емоційного інтелекту Н. Холлата методику BigFive (NEO-FFI).

Для дослідження психологічних особливостей командної роботи в ІТ-компанії PowerCode вибірку доцільно деталізувати за основними демографічними та соціальними критеріями, що подано в таблиці 1.1..

Таблиця 1.1.

Характеристика вибірки дослідження психологічних особливостей командної роботи

Критерій	Категорія	Кількість (осіб)	%
Стать	Чоловіки	35	70%
	Жінки	15	30%
Вік	22–25 років	10	20%
	26–30 років	20	40%
	31–35 років	12	24%
	36–40 років	8	16%
Освіта	Вища (бакалавр, спеціаліст)	40	80%
	Магістратура	10	20%
Сімейний стан	Неодружені/незаміжні	28	56%
	Одружені/заміжні	20	40%
	Розлучені	2	4%
Досвід роботи в ІТ-сфері	0–2 роки	12	24%

	3–5 років	18	36%
	6–10 років	15	30%
	Більше 10 років	5	10%
Поточна посада	Розробники	25	50%
	Тестувальники	8	16%
	Аналітики	7	14%
	UI/UX-дизайнери	5	10%
	Проектні менеджери	5	10%
Тривалість командної роботи у PowerCode	Менше 1 року	15	30%
	1–3 роки	25	50%
	Більше 3 років	10	20%

Як бачимо з таблиці 1.1. ця деталізація вибірки дозволяє отримати повне уявлення про соціально-демографічний та професійний склад учасників дослідження, що забезпечує можливість аналізу взаємозв'язку психологічних характеристик із віком, досвідом, освітою та сімейним станом.

Обрана вибірка забезпечує достатню кількість спостережень для проведення статистичного аналізу, кореляційних досліджень та формування висновків щодо психологічних особливостей командної роботи в межах компанії. Водночас, відсутність поділу на підгрупи дозволяє отримати узагальнений портрет учасників без фокусування на окремі професійні категорії, що відповідає меті дослідження – оцінити загальні психологічні характеристики командної взаємодії у PowerCode.

Відтак, після визначення етапів дослідження та вибірки магістерської кваліфікаційної роботи став опис методів та методик, що використанні під час дослідження психологічних особливостей командної роботи.

1.2. Методи та методики дослідження

Для дослідження психологічних особливостей командної роботи обрано чотири методики, що дозволяють комплексно оцінити індивідуальні характеристики, які визначають ефективність взаємодії в команді.

1. Шкала локусу контролю Джуліана Роттера обрана для визначення того, наскільки учасники команди схильні вважати результати своєї діяльності наслідком власних зусиль або зовнішніх обставин. Локус контролю впливає на мотивацію, відповідальність і активність у команді, тому його оцінка є доцільною для аналізу психологічних механізмів взаємодії.

Шкала локусу контролю Дж. Роттера є одним із найбільш відомих психодіагностичних інструментів, спрямованих на дослідження індивідуальних відмінностей у сприйнятті детермінації життєвих подій. Поняття «локус контролю» використовується для позначення суб'єктивного уявлення людини про те, де розташоване джерело контролю за подіями її життя: у власних зусиллях та діях (внутрішній локус) чи у зовнішніх факторах, таких як випадковість, інші люди або обставини (зовнішній локус).

Шкала була розроблена у 1966 р. в межах теорії соціального навчання Роттера, відповідно до якої поведінка індивіда визначається очікуваннями щодо підкріплення та його суб'єктивною цінністю. Якщо індивід послідовно отримує досвід, що підкріплення є результатом його власних дій, формується внутрішній локус контролю. Якщо ж досвід засвідчує залежність результатів від зовнішніх сил, закріплюється зовнішній локус.

Методика являє собою опитувальник із 29 пар тверджень, серед яких респондент обирає ті, що найбільше відповідають його переконанням. За результатами відповідей обчислюється показник, який відображає домінування внутрішньої або зовнішньої орієнтації. Важливо, що шкала не передбачає дихотомічного розподілу, а розглядає локус контролю як континуум.

Доцільність використання шкали локусу контролю Дж. Роттера у дослідженні психологічних особливостей командної роботи зумовлена тим, що локус контролю безпосередньо впливає на поведінкові патерни, взаємодію між членами групи та ефективність виконання спільних завдань.

Індивіди з внутрішнім локусом контролю, як правило, виявляють вищий рівень відповідальності за результати діяльності, схильні брати на себе ініціативу, активно пропонувати ідеї й шукати способи вирішення проблем. У командному середовищі вони здатні виступати як неформальні лідери, підтримувати робочу мотивацію групи, а також швидше адаптуватися до змін у процесі діяльності.

Особи з зовнішнім локусом контролю частіше схильні покладатися на інших учасників команди, уникати відповідальності за кінцевий результат, пояснювати успіх чи невдачу впливом зовнішніх обставин. Водночас їхня орієнтація на зовнішні фактори може сприяти дотриманню заданих правил та інструкцій, що також має значення для підтримання групової дисципліни.

Дослідження локусу контролю у контексті командної роботи дозволяє виявити індивідуально-психологічні відмінності, які впливають на розподіл ролей у групі, стиль комунікації, ступінь відповідальності за колективний результат та рівень конфліктності. Це створює підґрунтя для більш ефективного формування команд, підвищення їх згуртованості та продуктивності, а також для прогнозування можливих труднощів у міжособистісній взаємодії.

2. Методика оцінки соціальної інтелігентності Гілфорда дозволяє визначити здатність індивіда розпізнавати емоції, потреби та наміри інших людей, а також адаптувати свою поведінку до соціальних контекстів. Соціальна інтелігентність є критичною для ефективної комунікації та взаєморозуміння в команді, що робить застосування цієї методики доцільним. Дана методика – це психодіагностичний інструмент, створений на основі його знаменитої «тривимірної моделі інтелекту» (модель структури інтелекту, Structure of Intellect Model, SOI). Джой Пол Гілфорд у середині ХХ

століття одним із перших систематично звернув увагу на те, що інтелект не обмежується вербальними чи математичними здібностями, а включає ще й здатність ефективно функціонувати у соціальному середовищі. Він запропонував поняття «соціальна інтелігентність» як відносно автономний блок інтелектуальних здібностей, що забезпечує розуміння поведінки, мотивів і емоцій інших людей та адекватне прогнозування їхніх дій.

Методика вимірювання соціальної інтелігентності, побудована на ідеях Гілфорда, ґрунтується на комбінації різних операцій (наприклад, пізнання, пам'ять, мислення, оцінювання) і змістових сфер, пов'язаних саме із соціальними стимулами (люди, взаємодія, поведінка). В межах його моделі соціальна інтелігентність включає кілька ключових компонентів: здатність розпізнавати емоційні стани інших. Здатність розпізнавати емоційні стани інших осіб є базовим компонентом соціальної інтелігентності, який визначає здатність індивіда вловлювати та правильно інтерпретувати емоційні сигнали, що надходять від інших людей. Це включає спостереження за мімікою, жестами, інтонацією голосу, позою та іншими невербальними проявами, а також врахування контексту ситуації, у якій перебуває співрозмовник. На психологічному рівні така здатність забезпечує емпатичне сприйняття іншого, дозволяє оцінювати його внутрішній стан і передбачати можливі реакції. Розпізнавання емоцій є критично важливим для ефективної взаємодії, оскільки помилки на цьому рівні можуть призводити до непорозумінь, конфліктів або неадекватних реакцій у соціальних ситуаціях. У методичних підходах цей компонент зазвичай оцінюється через завдання, де випробовуваний ідентифікує емоції за фотографіями облич, відео-сценами або описами поведінкових ситуацій, що дозволяє об'єктивно виміряти точність сприйняття емоційних сигналів; інтерпретацію вербальних і невербальних проявів. передбачає здатність не лише сприймати емоції, а й правильно тлумачити їхнє значення в конкретному соціальному контексті. Це включає аналіз тональності голосу, мовних патернів, міміки та жестів у поєднанні з ситуаційними ознаками, що дозволяє визначити справжні наміри,

ставлення або емоційний стан іншої особи. На цьому рівні соціальна інтелігентність проявляється як уміння розрізняти прямі та приховані сигнали, виявляти сарказм, приховану незадоволеність або підтримку, що суттєво впливає на ефективність комунікації. Методики оцінки цього компонента включають аналіз сценаріїв взаємодії, інтерпретацію діалогів та відеозаписів, де випробовуваний повинен вказати емоційний або смисловий зміст поведінки співрозмовника; розуміння взаємозв'язків у групі. відображає здатність індивіда бачити структуру соціальної мережі, усвідомлювати ролі та статуси її учасників, визначати характер взаємодій між членами колективу. Цей компонент включає здатність помічати альянси, конфлікти, лідерські позиції та взаємозалежності, які формують динаміку групи. Вміння усвідомлювати соціальні зв'язки дозволяє прогнозувати поведінку окремих членів групи і коригувати власну поведінку відповідно до колективних норм. У вимірювальних методиках цей аспект соціальної інтелігентності часто оцінюють через завдання, де випробовуваний аналізує взаємодії у вигаданих або реальних групових сценаріях, визначає лідерів, рольові функції та потенційні конфліктні вузли; прогнозування соціальних наслідків поведінки. Передбачає здатність оцінювати можливі реакції інших людей та результати власних дій у соціальному середовищі. Це включає передбачення, як певні висловлювання, вчинки чи рішення можуть вплинути на емоційний стан, ставлення та поведінку інших учасників взаємодії. Така здатність дозволяє приймати обґрунтовані рішення, уникати конфліктів і забезпечувати більш ефективну взаємодію. У практичних методиках прогнозування оцінюють через сценарії, де випробовуваний визначає наслідки конкретних соціальних дій або обирає оптимальні стратегії поведінки в змодельованих ситуаціях; вибір адекватної стратегії взаємодії. Полягає у здатності застосовувати отриману інформацію про емоції, невербальні сигнали, структуру групи та очікувані наслідки для побудови ефективної поведінки. Це включає адаптацію комунікаційного стилю, вибір способу вираження думки, регулювання емоцій та корекцію власної

поведінки відповідно до соціального контексту. Адекватність стратегії оцінюється за її здатністю досягати бажаних соціальних результатів при мінімізації конфліктів та непорозумінь. У методичних підходах цей компонент перевіряють через практичні завдання, де випробовуваний повинен вибрати оптимальний варіант дії або план взаємодії у конкретних соціальних ситуаціях, демонструючи інтеграцію всіх попередніх складових соціальної інтелігентності.

Методику оцінки соціальної інтелігентності Гілфорда доцільно застосовувати для дослідження психологічних особливостей командної роботи, оскільки вона безпосередньо спрямована на вимірювання когнітивних здібностей, що забезпечують ефективну соціальну взаємодію.

Командна діяльність неможлива без уміння розуміти інших, правильно інтерпретувати їхні емоції, мотиви та поведінкові прояви. Саме це і становить зміст соціальної інтелігентності. Високі показники за методикою Гілфорда вказують на здатність: адекватно оцінювати невербальні й вербальні сигнали партнерів по команді; прогнозувати реакції та можливі дії інших учасників; знаходити оптимальні стратегії взаємодії у складних або конфліктних ситуаціях; підтримувати ефективний комунікативний обмін та згуртованість групи.

Таким чином, використання цієї методики дозволяє виявити індивідуальні відмінності у соціально-когнітивних процесах, які безпосередньо визначають якість спільної діяльності, рівень згуртованості, здатність до кооперації та конструктивного вирішення суперечностей у команді.

Її результати можуть стати підґрунтям як для наукового аналізу командної роботи, так і для практичних рішень – наприклад, у підборі складу груп, розподілі ролей чи розробці програм розвитку комунікативної компетентності учасників.

3. Тест на емоційний інтелект Н. Холла дає змогу оцінити здатність учасників команди усвідомлювати власні емоції, керувати ними та

взаємодіяти з емоціями інших. Емоційний інтелект тісно пов'язаний з психологічною безпекою, згуртованістю та рівнем підтримки у команді, тому його дослідження допомагає прогнозувати ефективність командної роботи.

Тест емоційного інтелекту Ніколаса Холла (часто позначається як EQ-тест Холла) – це одна з найпоширеніших методик психодіагностики, спрямована на оцінку рівня емоційної компетентності людини. Він базується на уявленні про емоційний інтелект як інтегральну здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших людей, а також використовувати їх для досягнення адаптивної та ефективної поведінки. Холл розглядав емоційний інтелект не як одну рису, а як комплекс взаємопов'язаних умінь, тому його тест охоплює кілька ключових сфер:

1. Емоційна обізнаність (self-awareness) – здатність ідентифікувати власні емоції, розуміти, що саме людина відчуває, і як це впливає на її поведінку.
2. Управління власними емоціями (self-regulation) – уміння контролювати емоційні реакції, знижувати імпульсивність, керувати гнівом, тривогою чи стресом.
3. Мотивація (self-motivation) – здатність використовувати емоції як ресурс для досягнення цілей, підтримання працездатності, подолання труднощів.
4. Емпатія (empathy) – розуміння емоційних станів інших людей, здатність співпереживати, адекватно реагувати на почуття оточення.

5. Розпізнавання та управління емоціями інших (socialskills) – уміння налагоджувати контакти, ефективно будувати стосунки, впливати на емоційний клімат у групі.

Методика Холла має форму опитувальника. Це 50 тверджень, із якими респонденту пропонується погодитися або не погодитися (варіанти відповіді різняться залежно від адаптації). Твердження сформульовані так, щоб виявляти типові емоційні реакції, стиль регуляції, схильність до емпатії.

За кожною з п'яти шкал можна отримати окремий бал, що показує рівень розвитку певної складової емоційного інтелекту.

Високий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із більшою стресостійкістю, високою адаптивністю, умінням вирішувати конфлікти та формувати продуктивні соціальні зв'язки. Низькі результати вказують на труднощі у сфері самоконтролю, недостатню емпатійність або проблеми з комунікацією.

Тест емоційного інтелекту Н. Холла доцільно використовувати для вивчення психологічних особливостей командної роботи, оскільки він дозволяє оцінити ключові компоненти, що безпосередньо впливають на ефективність взаємодії в групі. Командна діяльність потребує не лише когнітивних навичок, але й уміння розуміти власні емоції та емоційні стани інших учасників, регулювати власні реакції, проявляти емпатію й адекватно вибудовувати комунікацію. Тест Холла дає змогу виявити рівень розвитку таких складових, як саморегуляція, емпатія, розуміння емоцій, управління емоційними станами та використання емоцій для досягнення цілей. Це має безпосереднє значення для командної роботи, де часто виникають ситуації конфлікту, необхідність швидкого прийняття рішень, підтримка колективної мотивації та збереження психологічного клімату.

Таким чином, застосування тесту дозволяє визначити, наскільки члени команди володіють ресурсами емоційного інтелекту для налагодження ефективної співпраці, попередження міжособистісних напружень і досягнення спільних результатів.

4. Методика BigFive (NEO-FFI) використовується для оцінки п'яти основних рис особистості (екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, нейротизм, відкритість до досвіду). Особистісні характеристики визначають стиль взаємодії, поведінкові реакції та здатність до співпраці, що робить BigFive доцільним інструментом для комплексної оцінки потенціалу командної взаємодії. Ця методика представлена в оригінальних версіях як NEO-PI-R (Revised NEO PersonalityInventory) і скороченому варіанті NEO-FFI (NEO Five-FactorInventory), є однією з найбільш науково обґрунтованих і широко використовуваних систем вимірювання особистості. Вона базується

на п'ятифакторній моделі особистості (BigFive), яка описує особистісні відмінності через п'ять глобальних вимірів: Нейротизм (Neuroticism), Екстраверсія (Extraversion), Відкритість до досвіду (Openness to Experience), Добросовісність (Conscientiousness) та Приємність / Агреабельність (Agreeableness). NEO-FFI – скорочена версія з 60 тверджень, яка забезпечує швидке оцінювання п'яти глобальних факторів, без деталізації по підфакторах. Вона зручна для досліджень великої кількості респондентів, коли детальна оцінка не потрібна. Визначає п'ять основних факторів та їх значення: 1. Нейротизм (Neuroticism, N) – схильність до переживання негативних емоцій, тривожності, емоційної нестійкості. Високі показники вказують на емоційну чутливість, низькі – на стійкість до стресу. 2. Екстраверсія (Extraversion, E) – активність, товариськість, енергійність, позитивна емоційність. Високі показники характеризують соціальну активність і лідерські тенденції, низькі – інтроверсію та самодостатність. 3. Відкритість до досвіду (Openness, O) – схильність до нових ідей, емоційна та інтелектуальна гнучкість, цікавість. Високі показники пов'язані з творчістю, низькі – з практичністю та консерватизмом. 4. Добросовісність (Conscientiousness, C) – організованість, відповідальність, самодисципліна, надійність. Високі бали прогнозують ефективність у роботі, дотримання правил і планування. 5. Приємність/Агреабельність (Agreeableness, A) – доброзичливість, співпраця, довіра до інших. Високі показники вказують на альтруїзм і готовність до співпраці, низькі – на конфліктність і схильність до суперництва.

Застосування цієї методики дозволяє: прогнозувати стиль комунікації, розподіл ролей у команді, рівень конфліктності та згуртованості; визначити потенційні сильні та слабкі сторони групової взаємодії; об'єктивно оцінити індивідуальні особливості, що впливають на спільне досягнення цілей.

Отже, визначення методологічного інструментарію емпіричного дослідження надало можливості для подальшого вивчення психологічних особливостей командної роботи.

Висновки до першого розділу

Дослідження психологічних особливостей командної роботи підтверджує, що ефективність колективу залежить не лише від професійних компетенцій, а й від індивідуальних психологічних характеристик його учасників. Командна робота відрізняється від звичайної групової діяльності високим рівнем взаємозалежності, колективної відповідальності та координації. Ключову роль у взаємодії відіграють мотивація, емоційний інтелект та комунікативні навички членів команди, які сприяють довірі та згуртованості. Чітке розуміння ролей і баланс формальної та неформальної влади забезпечують стабільність і продуктивність колективу.

Для дослідження психологічних особливостей командної роботи в ІТ-компанії PowerCode було обрано 50 респондентів, які безпосередньо залучені до проєктної діяльності та мають досвід командної роботи протягом останніх 6–12 місяців. Вибірка включає співробітників різних професійних напрямків: розробників, тестувальників, аналітиків, UI/UX-дизайнерів та проєктних менеджерів. Демографічний склад вибірки враховує вік, стать, освіту, сімейний стан і досвід роботи, що забезпечує комплексне відображення соціально-професійних характеристик учасників. Для оцінки психологічних особливостей командної роботи були застосовані чотири методики: шкала локусу контролю Дж. Роттера, методика соціальної інтелігентності Гілфорда, тест емоційного інтелекту Н. Холла та методика BigFive (NEO-FFI). Кожна з цих методик дозволяє виміряти окремі, але взаємопов'язані аспекти поведінки та психіки: здатність до саморегуляції, соціальної взаємодії, емоційного сприйняття та стійкі особистісні риси. Використання комплексного підходу забезпечує можливість зіставлення індивідуальних особливостей із ефективністю командної взаємодії. Обрана вибірка та застосовані інструменти дозволяють отримати надійні, репрезентативні дані для подальшого аналізу та формування висновків щодо психологічного профілю команд PowerCode.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей командної роботи

Дослідження психологічних особливостей командної роботи у ІТ-компанії PowerCode було спрямоване на виявлення індивідуально-поведінкових характеристик співробітників та їхнього впливу на ефективність командної взаємодії.

Було створено авторську анкету, спрямовану на дослідження особливостей командної взаємодії та соціально-психологічних аспектів роботи в групі. Її зміст дозволяє оцінити рівень адаптивності, відповідальності, комунікативної відкритості, емоційної чутливості та здатності до конструктивного вирішення конфліктів у колективі.

Запитання анкети розкривають ставлення респондента до спільної діяльності, готовність співпрацювати, приймати лідерство, підтримувати позитивну атмосферу й ефективну командну динаміку. Окремі твердження виявляють потенційні труднощі взаємодії – схильність до надмірного контролю, уникання суперечок чи недовіру до інших.

Анкета має 20 тверджень, що відображають різні аспекти командної поведінки (емоційно-ціннісні, поведінкові, комунікативні). Відповіді респондентів можуть бути подані за шкалою Лайкерта (від «повністю не згоден» до «повністю згоден»), що дозволяє кількісно оцінити рівень командної компетентності та виокремити домінуючі стилі участі в колективній роботі.

Методологія дослідження передбачала комплексне застосування стандартизованих психологічних інструментів. Тест Холла використовувався для оцінки міжособистісних стилів поведінки та стратегій взаємодії у групі. Опитувальник Гілберта дозволяв виявити комунікативні характеристики, адаптивність і здатність до координації у командних процесах. Методика

Ротера оцінювала локус контролю, тобто схильність учасників брати на себе відповідальність за результати дій (внутрішній локус) або покладати її на зовнішні фактори. Для аналізу особистісних рис використовувався опитувальник NEO-FFI, що дозволяв виміряти п'ять факторів особистості: нейротизм, екстраверсію, відкритість до нового досвіду, доброзичливість та сумлінність.

Процедура дослідження складалася з кількох етапів. На першому етапі учасники заповнювали опитувальники Холла і Гілберта для оцінки міжособистісних стилів та комунікативних характеристик. На другому етапі застосовувався тест Ротера для визначення локусу контролю. Третій етап передбачав використання NEO-FFI для оцінки структурних особистісних характеристик. На заключному етапі здійснювалася статистична обробка даних, включаючи розрахунок середніх значень.

За результатами дослідження психологічних особливостей командної роботи за Шкалою локусу контролю Джуліана Роттера було отримано наступні результати, які відображені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження респондентів за шкалою локусу контролю

Тип локусу контролю	Кількість респондентів (n)	Частка від вибірки (%)	Характеристика проявів у командній роботі
Виражений інтернальний (18–23 бали)	15	30%	Висока відповідальність за результати власної діяльності, ініціативність, схильність до лідерства у командних процесах.
Помірно інтернальний (12–17 балів)	12	24%	Орієнтація на самоконтроль і конструктивну взаємодію, здатність ефективно

			працювати у спільних завданнях.
Збалансований (8–11 балів)	10	20%	Гнучке поєднання особистої відповідальності та врахування зовнішніх умов, оптимальні для командної взаємодії.
Помірно екстернальний (4–7 балів)	8	16%	Схильність до зовнішнього контролю, потреба у чітких інструкціях і підтримці з боку керівника.
Виражений екстернальний (0–3 бали)	5	10%	Орієнтація на зовнішні фактори, низький рівень самостійності, уникання відповідальності у командних завданнях.

Для більш наочності було створено діаграму, що подано на рисунку 2.1.

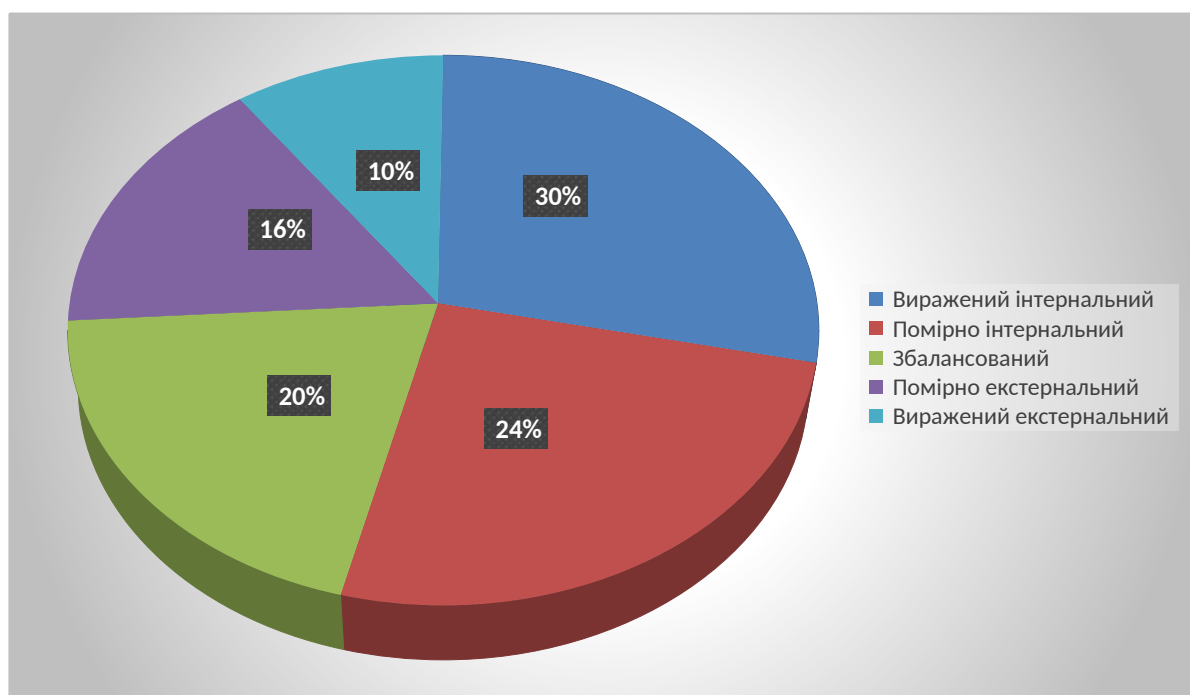


Рис.2.1. Розподіл респондентів за типами локусу контролю

Спираючись на таблицю 2.1. і рисунок 2.1., можна констатувати наступне:

1. Виражений інтернальний локус контролю (30%). Ця група становить найбільший відсоток респондентів. Працівники з вираженим інтернальним локусом контролю схильні брати відповідальність за результати як власної, так і командної діяльності. У контексті командної роботи в ІТ-компанії вони виступають рушійною силою групи: проявляють ініціативність, охоче беруть на себе складні завдання, прагнуть контролювати процеси. Водночас їхня схильність до лідерства може створювати ризик конфліктів, якщо декілька інтерналів одночасно претендують на домінантні позиції у команді.

2. Помірно інтернальний локус контролю (24%). Ці респонденти характеризуються поєднанням внутрішньої відповідальності та готовності до співпраці. Вони менш схильні до домінування, ніж виражені інтернали, і водночас достатньо самостійні, щоб якісно виконувати завдання без постійного контролю з боку керівництва. У командній роботі вони часто виступають надійними «стабілізаторами», що сприяють продуктивній комунікації.

3. Збалансований локус контролю (20%). Респонденти цієї групи орієнтуються як на власні зусилля, так і на зовнішні умови. Це створює певну гнучкість: вони можуть ефективно працювати в автономному режимі, але при цьому адекватно реагують на інструкції та керівництво. У команді такі працівники найчастіше виконують роль «посередників» між більш радикальними інтерналами й екстерналами, знижуючи напруженість у колективі.

4. Помірно екстернальний локус контролю (16%). Такі учасники команди схильні покладатися на керівника чи зовнішні фактори. Їм комфортніше працювати при чітко структурованих завданнях і жорсткому дедлайні. У командній роботі вони є виконавцями, які забезпечують

стабільність за умови, що хтось задає напрям. Їхня слабка сторона – недостатня самостійність у випадку непередбачуваних ситуацій.

5. Виражений екстернальний локус контролю (10%). Ця група найменша. Для них характерна орієнтація на випадковість чи вплив зовнішніх сил. У командній взаємодії такі працівники можуть уникати ініціативи й перекладати відповідальність на колег або керівництво. Їхня присутність у колективі може бути ресурсом за умови сильного менеджменту, але водночас вони є найбільш уразливою ланкою у випадку високої автономії команди.

Таким чином, дослідження локусу контролю у команді ІТ-компанії демонструє виразну диференціацію працівників за рівнем внутрішньої чи зовнішньої орієнтації у контролі над результатами діяльності. Найбільшу частку становлять працівники з вираженим інтернальним локусом контролю (30%), які виступають активними ініціаторами й лідерами командної роботи, здатні брати на себе складні завдання та відповідальність за результат. Проте їхня схильність до домінування може провокувати конфлікти у разі одночасної конкуренції за керівні позиції. Помірно інтернальні респонденти (24%) поєднують самостійність із готовністю до співпраці, виступаючи стабілізаторами командної взаємодії, забезпечуючи якісну комунікацію та надійне виконання завдань. Збалансовані працівники (20%) демонструють гнучкість, ефективно поєднують автономну роботу із реагуванням на інструкції керівництва, виконуючи роль посередників між радикально інтернальними та екстернальними членами команди. Помірно екстернальні респонденти (16%) покладаються на зовнішні фактори й керівництво, виконуючи стабілізуючу функцію виконавців у структурованих умовах, однак за умов непередбачуваності проявляють недостатню самостійність. Найменшу групу складають виражені екстернали (10%), для яких характерна орієнтація на випадковість та зовнішній вплив; вони можуть уникати ініціативи й перекладати відповідальність на колег, залишаючись ефективними лише при сильному менеджменті. Отже, розподіл локусу

контролю у команді демонструє, що поєднання різних типів орієнтації створює потенціал для балансу між ініціативністю, стабільністю та здатністю до адаптації, а також визначає структуру ролей, рівень згуртованості та ризику виникнення конфліктів у командній роботі.

За результатами дослідження психологічних особливостей командної роботи за Методикою оцінки соціальної інтелігентності Гілфорда було отримано наступні результати, що відображені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати дослідження респондентів за методикою оцінки соціальної інтелігентності Гілфорда

Рівень соціальної інтелігентності	Кількість респондентів (n)	Частка від вибірки (%)	Характеристика проявів у командній роботі
Високий рівень	14	28%	Легко розпізнають емоційні стани колег, швидко орієнтуються у соціальних ситуаціях, сприяють ефективній комунікації й запобігають конфліктам.
Вище середнього	16	32%	Достатньо добре розуміють невербальні й соціальні сигнали, здатні адаптувати стиль спілкування залежно від ситуації.
Середній рівень	12	24%	У типових ситуаціях орієнтуються впевнено, але можуть мати труднощі в складних або стресових умовах.
Нижче середнього	6	12%	Часто неправильно інтерпретують соціальні сигнали, відчують труднощі у налагодженні командної взаємодії без чітких інструкцій.
Низький рівень	2	4%	Суттєві труднощі у сприйнятті й розумінні поведінки інших, низька ефективність у

			груповій роботі, потреба у зовнішній підтримці.
--	--	--	---

Для більш наочності було створено діаграму, що подано на рисунку 2.2.

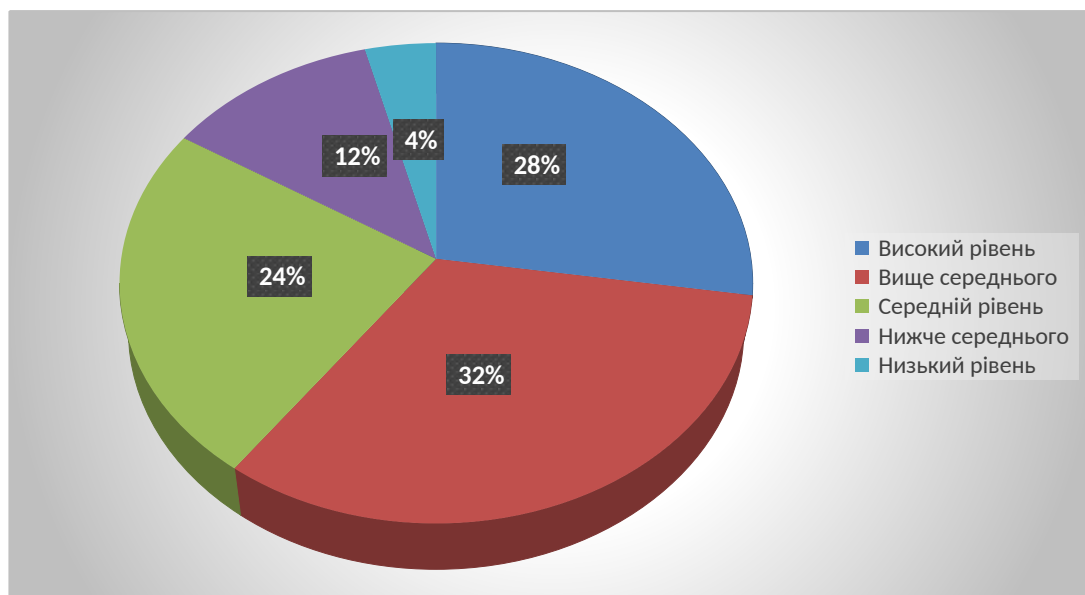


Рис.2.2. Розподіл респондентів за рівнями соціальної інтелігентності (методика Гілфорда, N=50)

Таким чином, можна констатувати наступне:

1. Високий рівень (28%). Респонденти цієї групи легко розпізнають емоційні стани колег і вміють правильно реагувати на соціальні сигнали. У контексті командної роботи вони стають активними «гравцями» у колективі, сприяючи продуктивній комунікації, швидкому вирішенню конфліктів і ефективній координації завдань. Така група може брати на себе роль неформальних лідерів або координаторів взаємодії всередині команди.

2. Вище середнього (32%). Респонденти з цим рівнем соціальної інтелігентності добре адаптуються до соціальних ситуацій і здатні враховувати емоційний стан колег. Вони ефективні у командній роботі, здатні підлаштовувати стиль комунікації під конкретні обставини та сприяти стабільності групової взаємодії.

3. Середній рівень (24%). Працівники зі середнім рівнем соціальної інтелігентності адекватно орієнтуються у типовій соціальній ситуації, проте в

стресових або нетипових умовах можуть робити помилки у тлумаченні сигналів колег. У команді вони ефективні за стандартних умов, але потребують підтримки при складних взаємодіях, особливо у мультидисциплінарних проєктах.

4. Нижче середнього (12%). Ці респонденти іноді неправильно оцінюють соціальні сигнали та мають труднощі у налагодженні командної взаємодії без чітких інструкцій. Вони більше орієнтовані на формальні правила, ніж на інтуїтивне розуміння поведінки колег. Для ефективної інтеграції в команду потрібні тренінги з комунікації та розвиток емоційної чутливості.

5. Низький рівень (4%). Респонденти з низьким рівнем соціальної інтелігентності мають суттєві труднощі у сприйнятті й розумінні поведінки інших. У командній роботі вони найменш ефективні: можуть уникати ініціативи, неправильно реагувати на конфлікти, потребують постійної підтримки керівника або колег для виконання завдань.

Аналіз рівнів соціальної інтелігентності серед працівників ІТ-компанії показує різну здатність адаптуватися до соціальних взаємодій і ефективно координувати командну роботу. Найбільшу групу складають респонденти з рівнем «вище середнього» (32%), які добре враховують емоційні стани колег, адаптують стиль комунікації під конкретні ситуації та сприяють стабільності групової взаємодії. Високий рівень соціальної інтелігентності (28%) характеризує працівників, здатних швидко розпізнавати емоційні сигнали, ефективно координувати завдання та брати на себе роль неформальних лідерів або координаторів взаємодії. Працівники зі середнім рівнем соціальної інтелігентності (24%) адекватно орієнтуються у типових соціальних ситуаціях, однак за складних або нетипових умов потребують підтримки колег і керівництва для коректної взаємодії. Нижче середнього рівня (12%) респонденти потребують чітких інструкцій і розвитку емоційної чутливості для ефективної інтеграції в команду, оскільки вони інколи неправильно оцінюють соціальні сигнали. Найменшу групу становлять

працівники з низьким рівнем соціальної інтелігентності (4%), для яких характерні суттєві труднощі у сприйнятті поведінки інших, вони уникають ініціативи, неправильно реагують на конфлікти та потребують постійної підтримки для виконання завдань. Таким чином, різниця у рівнях соціальної інтелігентності визначає рольовий розподіл у команді, ефективність комунікації та потребу у розвитку навичок міжособистісної взаємодії для досягнення високої продуктивності колективу.

За результатами дослідження психологічних особливостей командної роботи за Тестом емоційного інтелекту Н. Холла було отримано наступні результати, відображені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Узагальнені результати тесту емоційного інтелекту Н. Холла у
працівників ІТ-компанії PowerCode

Шкала емоційного інтелекту	Низький рівень % (абс)	Середній рівень % (абс)	Високий рівень % (абс)	Середнє значення (балів)
Емоційна обізнаність (усвідомлення власних емоцій)	12% (6 осіб)	54% (27 осіб)	34% (17 осіб)	24,8
Управління емоціями	18% (9 осіб)	60% (30 осіб)	22% (11 осіб)	22,3
Самотивація	10% (5 осіб)	48% (24 особи)	42% (21 особа)	26,1
Емпатія	14% (7 осіб)	52% (26 осіб)	34% (17 осіб)	25,5
Розпізнавання емоцій у міжособистісних стосунках	16% (8 осіб)	50% (25 осіб)	34% (17 осіб)	24,9
Загальний рівень	14%	53%	33%	123,6 (зі

емоційного інтелекту	(7 осіб)	(27 осіб)	(16 осіб)	150)
----------------------	----------	-----------	-----------	------

Таким чином, можна констатувати таке: домінує середній рівень емоційного інтелекту (понад 50%), що свідчить про базово сформовані навички емоційної обізнаності, емпатії та регуляції емоцій. Це створює основу для ефективної командної взаємодії, але потребує розвитку для зменшення конфліктності. Високі показники за шкалою самомотивації (42%) демонструють здатність частини працівників підтримувати продуктивність навіть у стресових умовах, що є ключовим для динамічного ІТ-середовища. Емоційна обізнаність та емпатія на середньому–високому рівні (близько 34% з високими балами) вказують на здатність значної частини команди розуміти як власні, так і чужі емоційні стани, що сприяє взаємній підтримці. Найнижчі результати в управлінні емоціями (18% низький рівень) можуть створювати ризик імпульсивних реакцій та стресових зривів у командній роботі. Це зона для розвитку – тренінги з емоційної саморегуляції та майндфулнес-практики. Загальний рівень емоційного інтелекту (123,6 бала із 150 можливих) можна оцінити як вище середнього, що позитивно впливає на атмосферу в команді та ефективність взаємодії.

Аналіз емоційного інтелекту працівників ІТ-команди показує, що більшість респондентів демонструють середній рівень емоційних навичок (понад 50%), що свідчить про сформовану базу емоційної обізнаності, емпатії та здатності до саморегуляції, яка забезпечує ефективну командну взаємодію, але потребує додаткового розвитку для зменшення конфліктності. Високі показники за шкалою самомотивації (42%) свідчать про здатність частини команди підтримувати продуктивність навіть у стресових або динамічних умовах ІТ-середовища, що є ключовим фактором стабільності роботи. Емоційна обізнаність та емпатія на середньому–високому рівні (близько 34% із високими балами) демонструють здатність значної частини команди усвідомлювати власні та чужі емоційні стани, що сприяє взаємній підтримці та конструктивній взаємодії. Найнижчі результати в управлінні емоціями (18% низький рівень) вказують на потенційний ризик імпульсивних реакцій і

стресових зривів, що підкреслює необхідність тренінгів з емоційної саморегуляції та практик майндфулнес для зниження негативного впливу на командну роботу. Загальний рівень емоційного інтелекту команди, який становить 123,6 бала із 150 можливих, оцінюється як вище середнього і позитивно впливає на атмосферу в колективі, сприяючи стабільності взаємодії та ефективності спільної діяльності. За результатами дослідження психологічних особливостей командної роботи за Методикою BigFive (NEO-FFI) було отримано наступні результати, що подано в таблиці 2.4.

Таблиці 2.4.

Узагальнені результати методики BigFive (NEO-FFI) у працівників ІТ-компанії PowerCode

Фактор «Великої п'ятірки»	Низький рівень (%)	Середній рівень (%)	Високий рівень (%)	Середнє значення (Т-бали)
Екстраверсія	20% (10 осіб)	50% (25 осіб)	30% (15 осіб)	53
Доброзичливість (Агріабельність)	12% (6 осіб)	58% (29 осіб)	30% (15 осіб)	55
Сумлінність	10% (5 осіб)	46% (23 особи)	44% (22 особи)	59
Нейротизм	28% (14 осіб)	52% (26 осіб)	20% (10 осіб)	47
Відкритість досвіду	8% (4 особи)	42% (21 особа)	50% (25 осіб)	61

Як бачимо з таблиці 2.4., можна констатувати наступне: екстраверсія (53 бали, переважно середній рівень): більшість співробітників комфортно працюють у команді, підтримують робочі зв'язки, проте не всі схильні до активного лідерства чи ініціативності. Це створює баланс між інтровертами-аналітиками та більш комунікабельними колегами. Доброзичливість (55 балів): висока готовність до співпраці та взаємопідтримки. Це важливий ресурс для ІТ-команди, оскільки знижує ризик внутрішніх конфліктів і сприяє конструктивному обговоренню ідей. Сумлінність (59 балів, 44% на високому рівні): колектив відзначається організованістю та відповідальністю, що є критичним для виконання дедлайнів, роботи з великими обсягами

інформації та складними проєктами. Це одна з найсильніших сторін вибірки. Нейротизм (47 балів, близько до середнього): частина працівників має схильність до емоційної нестабільності, тривожності, що може проявлятися у стресових ситуаціях (наприклад, при форс-мажорі чи зміні вимог клієнта). Це вказує на потребу у корпоративних програмах психологічної підтримки. Відкритість досвіду (61 бал, половина з високим рівнем): співробітники відзначаються гнучкістю мислення, креативністю та готовністю експериментувати. Це стимулює інноваційність у команді та підтримує конкурентоспроможність компанії.

Аналіз показників п'ятифакторної моделі особистості працівників ІТ-команди демонструє збалансований психологічний профіль, який сприяє ефективній командній взаємодії та виконанню складних проєктів. Екстраверсія з переважно середнім рівнем (53 бали) свідчить про комфортну інтеграцію більшості співробітників у командну роботу, підтримку робочих зв'язків, при цьому не всі схильні до активного лідерства, що створює природний баланс між аналітичними інтровертами та комунікабельними колегами. Високий рівень доброзичливості (55 балів) забезпечує готовність до співпраці та взаємопідтримки, що знижує ризик внутрішніх конфліктів і сприяє конструктивному обговоренню ідей. Сумлінність (59 балів, 44% на високому рівні) характеризує колектив як організований і відповідальний, що критично важливо для дотримання дедлайнів та управління складними обсягами інформації. Нейротизм близький до середнього (47 балів) вказує на наявність частини працівників із схильністю до тривожності та емоційної нестабільності, що особливо проявляється у стресових або непередбачуваних ситуаціях, що підкреслює необхідність корпоративних програм психологічної підтримки. Відкритість досвіду (61 бал, половина респондентів на високому рівні) демонструє здатність до гнучкого мислення, креативності та експериментування, що стимулює інноваційність команди та підтримує конкурентоспроможність компанії. Таким чином, профіль п'ятифакторної моделі особистості свідчить про потенціал команди до продуктивної

взаємодії, креативного підходу до завдань і здатність до адаптації у динамічному робочому середовищі.

Таким чином, у ході дослідження психологічних особливостей командної роботи в ІТ-компанії PowerCode виявлено, що команда характеризується переважанням внутрішнього локусу контролю, що свідчить про високий рівень відповідальності за власні дії та здатність ефективно організовувати роботу без постійного зовнішнього контролю. Разом з тим близько третини співробітників схильні до зовнішнього локусу, що може знижувати рівень ініціативності й робити їх більш залежними від лідерів. Дослідження соціальної інтелігентності показало, що більшість працівників мають середній та високий рівні здатності розуміти соціальні сигнали і взаємодіяти в команді, що створює сприятливі умови для кооперації та вирішення конфліктів. За результатами тесту емоційного інтелекту Холла видно, що співробітники достатньо добре контролюють власні емоції та вміють регулювати їх у робочих ситуаціях, однак певна частина колективу демонструє труднощі в емпатії, що іноді може обмежувати глибину міжособистісних зв'язків.

Методика BigFive показала сильні сторони колективу у вигляді високої сумлінності та відкритості новому досвіду, що забезпечує відповідальність та інноваційність у проєктній діяльності. Середній рівень екстраверсії підтримує баланс між інтровертними і більш комунікабельними членами команди, а доброзичливість зменшує ризик деструктивних конфліктів. Водночас наявність підвищеного рівня нейротизму у частини працівників сигналізує про потребу у розвитку програм психологічної підтримки для збереження емоційної стабільності команди. Сукупно ці результати свідчать, що колектив має значний потенціал для ефективної командної роботи, поєднуючи раціональність, відповідальність та креативність. При цьому важливим напрямком розвитку є посилення навичок емоційної стійкості та емпатії, які можуть ще більше зміцнити соціально-психологічний клімат.

Таким чином, команда PowerCode демонструє високу готовність до складних професійних викликів, але потребує адресної підтримки у сфері психологічного добробуту.

2.2. Практичні рекомендації щодо покращення ефективності командної роботи

Ефективність командної роботи в сучасних ІТ-компаніях безпосередньо залежить не лише від професійних компетенцій співробітників, а й від їхніх психологічних особливостей та здатності до взаємодії. Результати проведеного дослідження у компанії PowerCode показали, що команда має значний потенціал завдяки високій сумлінності, відкритості досвіду та орієнтації на внутрішній локус контролю. Водночас було виявлено певні зони розвитку, пов'язані з підвищеним рівнем нейротизму та нерівномірним розвитком емоційного інтелекту, що може впливати на стабільність соціально-психологічного клімату. Успішна робота ІТ-команди вимагає не лише технічної компетентності, а й здатності до гнучкої комунікації, конструктивного вирішення конфліктів та ефективної саморегуляції. Саме тому постає необхідність у розробці та впровадженні практичних рекомендацій, які сприятимуть підвищенню якості взаємодії між співробітниками.

Покращення ефективності командної роботи в ІТ-компанії передбачає комплексний підхід, який враховує як індивідуальні психологічні характеристики співробітників, так і динаміку взаємодії всередині колективу. Розвиток емоційної стійкості досягається шляхом впровадження тренінгів із саморегуляції, технік управління стресом та майндфулнес-практик, що дозволяє знизити вплив нейротизму на продуктивність і підтримує стабільність робочого клімату. Майндфулнес розглядається як психологічна практика усвідомленої уваги до поточного моменту без оцінювання переживань, що сприяє розвитку когнітивної гнучкості та емоційної регуляції. Теоретично цей підхід базується на концепції самосвідомості, у

якій індивід навчений розпізнавати власні думки, емоції та тілесні відчуття, не реагуючи автоматично на подразники. Регулярне застосування майндфулнес-практик знижує рівень стресу та тривожності, сприяє стабілізації настрою і підвищує здатність концентрувати увагу на завданнях. У когнітивно-поведінковій перспективі майндфулнес виступає механізмом перерозподілу уваги, що дозволяє зменшити вплив негативних когніцій на поведінкові реакції. Крім того, усвідомлена присутність у моменті сприяє розвитку метакогнітивних процесів, підвищує здатність до саморефлексії та покращує адаптивне прийняття рішень у складних ситуаціях.

Підтримка внутрішнього локусу контролю забезпечується мотиваційними програмами та делегуванням відповідальності, що формує відчуття власного внеску у спільний результат і стимулює ініціативність співробітників. Мотиваційні програми розглядаються як систематизовані заходи, спрямовані на стимулювання внутрішньої та зовнішньої мотивації індивідів для досягнення визначених цілей. В основі цих програм лежить концепція самодетермінації, згідно з якою ефективна мотивація формується через відчуття автономії, компетентності та соціальної приналежності. Програми, що акцентують увагу на особистому внеску кожного працівника, підвищують відчуття відповідальності та контроль над результатом, що стимулює активну участь у колективних процесах. Теоретично мотиваційні заходи можуть включати як зовнішні стимули (винагороди, бонуси, визнання), так і внутрішні (особистісне зростання, професійний розвиток), при цьому ключовим є їх узгодження з ціннісними орієнтаціями та потребами співробітників. Систематичне впровадження мотиваційних програм сприяє підвищенню продуктивності, зміцненню залученості та підтримці стабільного соціально-психологічного клімату в організаціях.

Розвиток емпатії та міжособистісного розуміння реалізується через організацію воркшопів із емоційного інтелекту та ненасильницької комунікації, що сприяє підвищенню рівня взаємоповаги, довіри та якості командної взаємодії. Воркшопи – інтерактивні освітньо-практичні заходи, що

поєднують теоретичну підготовку з активною діяльністю учасників і спрямовані на розвиток конкретних компетенцій. Вони базуються на принципах активного навчання та соціального конструювання знань, коли учасники через обговорення, справи та моделювання ситуацій засвоюють нові навички і способи взаємодії. Теоретично воркшопи стимулюють розвиток когнітивних, емоційних і соціальних ресурсів, зокрема навичок критичного мислення, емпатії, ефективної комунікації та колективного вирішення проблем. Воркшопи виступають як механізм інтеграції теоретичних знань і практичних дій, забезпечуючи глибше розуміння складних процесів через досвід і взаємодію з іншими учасниками. В контексті психології колективної діяльності вони сприяють підвищенню соціальної кооперації, зміцненню міжособистісних зв'язків і розвитку командної компетентності через структуроване та рефлексивне навчання.

Формування здорового соціально-психологічного клімату досягається систематичними тимблдингами, неформальними зустрічами та корпоративними ініціативами, що зміцнюють соціальні зв'язки та підтримують атмосферу співпраці. Тимблдинги у науковій літературі розглядаються як організовані групові заходи, спрямовані на зміцнення соціальних зв'язків, покращення комунікації та підвищення ефективності командної взаємодії. Вони базуються на теоріях групової динаміки та соціальної взаємодії, де ефективність колективу визначається рівнем довіри, координації дій і спільних норм поведінки. Тимблдинги сприяють розвитку таких компетенцій, як співпраця, вирішення конфліктів, адаптивність та взаємна підтримка, а також стимулюють формування почуття приналежності до колективу. Теоретично вони функціонують як механізм соціальної інтеграції, який дозволяє учасникам оцінювати власні ролі, взаємодію та спільні ресурси команди. Крім того, систематичне застосування тимблдингів може підвищувати мотивацію, залученість і продуктивність колективу через зміцнення позитивного соціально-психологічного клімату та розвитку командних навичок.

Використання сильних сторін особистості, визначених за методикою BigFive, дозволяє оптимально розподіляти ролі в команді, підвищуючи продуктивність та інноваційний потенціал. Використання сильних сторін є підходом у психології розвитку та організаційній поведінці, який акцентує увагу на природних схильностях, талантах і ресурсах індивіда як основі для підвищення ефективності діяльності. Теоретично цей підхід базується на концепції позитивної психології, де оптимізація роботи і мотивації досягається через розвиток та застосування особистісних переваг, а не лише усунення слабких місць. Акцент на сильних сторонах сприяє формуванню відчуття компетентності, підвищує внутрішню мотивацію та самореалізацію, що в свою чергу підвищує продуктивність і якість виконання завдань. У контексті командної роботи застосування сильних сторін дозволяє оптимально розподіляти ролі, адаптувати завдання до індивідуальних ресурсів членів колективу та підвищувати когнітивну гнучкість. Теоретично це забезпечує синергію між особистісними компетенціями і колективними цілями, сприяючи розвитку інноваційності, залученості та стабільного соціально-психологічного клімату в організації.

Впровадження психологічного супроводу через консультації корпоративного психолога або зовнішнього експерта сприяє профілактиці вигорання та підтримці ментального здоров'я. Регулярний моніторинг психологічного стану команди та зворотний зв'язок від співробітників дозволяють коригувати заходи і своєчасно реагувати на потенційні ризики. Інтеграція цих практик створює умови для розвитку когнітивних, емоційних і соціальних компетенцій співробітників, підвищує рівень взаємодії та кооперації у команді. Загалом системне застосування зазначених заходів формує сприятливе середовище для ефективної, збалансованої та результативної командної роботи в умовах динамічного ІТ-середовища.

Ці заходи мають враховувати індивідуальні відмінності членів колективу та одночасно зміцнювати їхні сильні сторони. Практична значущість рекомендацій полягає у можливості їх безпосереднього

застосування в управлінні персоналом та розвитку корпоративної культури. Вони спрямовані на гармонізацію міжособистісних відносин, зниження рівня стресу та формування атмосфери підтримки. У комплексі такі дії створять передумови для підвищення продуктивності, інноваційності та згуртованості команди. Таким чином, запропоновані рекомендації можна розглядати як інструмент оптимізації командної роботи у високодинамічному середовищі IT-індустрії.

1. Розвиток емоційної стійкості – впровадження тренінгів із саморегуляції, технік управління стресом та майндфулнес-практик для зменшення впливу нейротизму на робочі процеси. Зокрема, доцільно запропонувати наступні заходи:

- щотижневі міні-сесії з майндфулнес (15–20 хвилин) під час робочого дня (онлайн або офлайн) – короткі вправи на дихання, фокус уваги, зняття напруги;
- тренінг з управління стресом (раз на квартал, 2–3 години) – навчання технікам релаксації, когнітивної переоцінки та методам швидкого відновлення після перевантажень;
- впровадження «емоційних пауз» – можливість співробітника взяти 5–10 хвилин для відновлення (коротка медитація, дихальна вправа) замість накопичення втоми;
- використання мобільних застосунків для саморегуляції (Headspace, Calm, InsightTimer) – доступні практики, які можна виконувати індивідуально під час робочого дня;
- міні-програма «Психологічна гігієна» – щотижневі поради від корпоративного психолога або HR щодо управління емоціями, режиму сну, балансування роботи й відпочинку;
- навчання менеджерів основам підтримки емоційної стійкості команд (як вчасно помітити ознаки вигорання, як давати конструктивний зворотний зв'язок без ескалації стресу);

- щорічний корпоративний воркшоп «Stressmanagement» із зовнішнім тренером для закріплення навичок і формування культури емоційної зрілості.

2. Підтримка внутрішнього локусу контролю – мотиваційні програми, що акцентують увагу на особистому внеску кожного працівника у спільний результат, а також делегування відповідальності:

- прозорість результатів: створити дашборди чи внутрішні звіти, де видно внесок кожного у загальний результат (наприклад, закриті задачі у Jira, коміти в GitHub, відгуки клієнтів по конкретному модулю). Це дає людині відчуття: «мої дії безпосередньо впливають на проект»;

- система міні-досягнень: впровадити щомісячні відзнаки типу «Problem-solver місяця», «Codequalityhero» чи «UX-натхненник»;

- делегування відповідальності: замість того, щоб менеджер роздавав завдання і контролював кожен крок, давати командам чи окремим працівникам право самим визначати пріоритети у спринті, пропонувати рішення і обирати оптимальний підхід;

- мікропроекти: давати розробникам невеликі автономні задачі (наприклад, оптимізація модуля чи впровадження нової бібліотеки) з повною відповідальністю за результат. Це формує відчуття власної компетентності;

- зворотний зв'язок у форматі «ти зробив – ось ефект»: під час ретроспективи показувати прямий вплив роботи конкретних людей на фінальний продукт чи клієнтське задоволення;

- програми навчання з елементами самостійності: замість директивного навчання робити skill-sharing (один співробітник готує міні-лекцію для інших), що підсилює внутрішнє відчуття контролю й експертності;

- кар'єрні карти: разом із HR формувати індивідуальні плани розвитку, де працівник сам визначає цілі та кроки, а не тільки «отримує завдання згори».

3. Покращення емпатії та міжособистісного розуміння – організація воркшопів з розвитку емоційного інтелекту та ненасильницької комунікації для підвищення рівня взаємоповаги та довіри. Практичні кроки можуть бути наступними:

- воркшопи з ненасильницької комунікації (NVC): раз на пів року проводити практичні тренінги, де співробітники вчаться формулювати свої потреби без звинувачень («мені потрібно більше часу», а не «ти завжди спізнюєшся»);
- рольові ігри з робочих ситуацій: брати типові конфлікти чи непорозуміння в команді (наприклад, затримка дедлайну) і відпрацьовувати, як можна висловити емоції конструктивно;
- міні-тренінг «Activelistening»: навчити базовим технікам уважного слухання – перефразування, уточнення, відображення почуттів. Це реально піднімає рівень довіри в команді;
- формат «емоційний check-in» на початку мітингу: кожен коротко каже, з яким настроєм він прийшов на зустріч (1–2 слова). Це знімає напругу і допомагає враховувати стан команди;
- buddy-система: новим співробітникам закріплювати «баді» з команди, щоб була людина, до якої можна звернутися неформально, а це одразу підвищує відчуття прийняття;
- клуб емоційного інтелекту (раз на місяць): короткі сесії в форматі «психологічного практикуму» з темами: як розпізнавати емоції колег, як на них реагувати, як говорити про свої;
- регулярний фідбек 360°: не тільки зверху вниз, але й від колег один одному
- з акцентом на те, що допомогло у співпраці, а не лише на проблемах;
- ігрові вправи на емпатію: наприклад, «обмін ролями» – тестувальник стає «розробником», менеджер – «UX-дизайнером», щоб побачити завдання очима іншого.

4. Формування здорового соціально-психологічного клімату – регулярні тимбілдинги, неформальні зустрічі та корпоративні ініціативи, спрямовані на підтримку доброзичливих відносин:

- міні-тимбілдинги кожні 2 місяці: короткі активності (настільні ігри, квест-кімната, спортивна подія), які не вимагають багато часу, але дають відчуття єдності;

- неформальні зустрічі раз на місяць: «PowerCodeTalks» – внутрішні міні-лекції, де співробітники діляться знаннями чи навіть хобі (наприклад, про подорож, кулінарію, нову технологію);
- корпоративні ініціативи від самих співробітників: компанія виділяє невеликий бюджет, а команда сама вирішує, на що його витратити (настільний футбол, благодійна акція, арт-куточок в офісі);
- культура «реєг-to-реєг вдячності»: внутрішня платформа або Slack-канал, де можна публічно подякувати колезі за допомогу;
- ритуали підтримки: святкування завершення великих проєктів не тільки формально, а й із символічними моментами (подяки, маленькі призи, фотоспогади);
- соціально корисні активності: участь команди у волонтерських чи благодійних заходах;
- щотижневий «кулуарний час» (наприклад, у п'ятницю після роботи): простий формат – чай, кава, неформальне спілкування без обговорення завдань;
- вимірювання клімату раз на пів року: коротке анонімне опитування щодо настрою в команді, рівня довіри та комунікації, щоб HR бачив динаміку і реагував.

5. Використання сильних сторін «Великої п'ятірки» – доручати завдання співробітникам відповідно до їхніх переваг: сумлінним – структуровану роботу, відкритим – креативні проєкти, екстравертам – презентації та комунікацію з клієнтами.

6. Психологічний супровід – консультації корпоративного психолога або зовнішнього експерта для профілактики вигорання та підтримки ментального здоров'я:

- доступ до психолога 1–2 рази на тиждень – компанія може запросити внутрішнього спеціаліста або укласти контракт із зовнішнім консультантом. Співробітники записуються анонімно через форму;

- конфіденційність понад усе – працівники повинні бути впевнені, що керівництво не дізнається деталей консультацій. Це можна гарантувати окремим договором і чітким регламентом;
- короткі «check-in» зустрічі з командами – психолог раз на місяць проводить 30-хвилинні групові сесії, щоб знизити рівень напруги, дати прості інструменти самодопомоги;
- профілактичні лекції та тренінги – наприклад, «Як не вигоріти у віддаленій роботі», «Техніки швидкого відновлення енергії», «Як говорити з колегами, коли ти на межі»;
- онлайн-ресурси – доступ до додатків для медитацій, саморегуляції або коротких відео з техніками відновлення (компанія може оплатити підписку для працівників);
- анонімні опитування раз на квартал – виявлення рівня стресу, задоволеності роботою та ризиків вигорання. Це дозволяє вчасно реагувати;
- «екстрений контакт» – можливість швидко отримати коротку онлайн-консультацію у кризовій ситуації (наприклад, 20 хвилин для стабілізації стану);
- навчання менеджерів – керівників вчать помічати ранні ознаки вигорання та підтримувати співробітників без тиску.

Висновки до другого розділу

Дослідження психологічних особливостей команди PowerCode показало переважання внутрішнього локусу контролю, що свідчить про відповідальність і здатність організовувати роботу самостійно, хоча близько третини співробітників більше залежать від зовнішніх факторів. Соціальна інтелігентність і емоційний інтелект команди здебільшого на середньому та високому рівні, що сприяє ефективній взаємодії, проте частина працівників має труднощі з емпатією. Результати BigFive демонструють сильні сторони у сумлінності та відкритості до нового досвіду, баланс між інтровертами та екстравертами і доброзичливість, що знижує конфліктність. Підвищений рівень нейротизму у деяких співробітників вказує на необхідність програм психологічної підтримки для стабільності емоційного клімату. Загалом команда має високий потенціал для ефективної роботи, поєднуючи відповідальність, креативність і раціональність, але потребує розвитку емоційної стійкості та емпатії.

Практичні рекомендації, розроблені для підвищення ефективності командної роботи в IT-компанії PowerCode, спрямовані на розвиток емоційної стійкості, підтримку внутрішнього локусу контролю та покращення міжособистісної взаємодії. Впровадження регулярних тренінгів, воркшопів і психологічного супроводу дозволяє знизити рівень стресу, підвищити емпатію та зміцнити соціально-психологічний клімат у команді. Використання сильних сторін співробітників і прозоре делегування відповідальності сприяє мотивації та залученості до спільного результату. Системні заходи з розвитку комунікації, довіри та саморегуляції формують культуру підтримки та конструктивної взаємодії. У комплексі це створює передумови для підвищення продуктивності, інноваційності та згуртованості колективу.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене дослідження, що спрямоване на вивчення психологічних особливостей командної роботи дозволило зробити такі висновки.

Організація процесу дослідження психологічних особливостей командної роботи охоплювало такі етапи, як: теоретично-змістовний (розробка програми емпіричного дослідження), діагностично-діяльнісний (проведення емпіричного дослідження), аналітико-оцінний (аналіз отриманих даних і математична обробка).

Для дослідження психологічних особливостей командної роботи в IT-компанії PowerCode було обрано 50 респондентів, які безпосередньо залучені до проєктної діяльності та мають досвід командної роботи протягом останніх 6–12 місяців. Вибірка включає співробітників різних професійних напрямків: розробників, тестувальників, аналітиків, UI/UX-дизайнерів та проєктних менеджерів. Демографічний склад вибірки враховує вік, стать, освіту, сімейний стан і досвід роботи, що забезпечує комплексне відображення соціально-професійних характеристик учасників.

Для оцінки психологічних особливостей командної роботи були застосовані чотири методики: шкала локусу контролю Дж. Роттера, методика соціальної інтелігентності Гілфорда, тест емоційного інтелекту Н. Холла та методика BigFive (NEO-FFI). Кожна з цих методик дозволяє виміряти окремі, але взаємопов'язані аспекти поведінки та психіки: здатність до саморегуляції, соціальної взаємодії, емоційного сприйняття та стійкі особистісні риси. Використання комплексного підходу забезпечує можливість зіставлення індивідуальних особливостей із ефективністю командної взаємодії. Обрана вибірка та застосовані інструменти дозволяють отримати надійні, репрезентативні дані для подальшого аналізу та формування висновків щодо психологічного профілю команд PowerCode.

Дослідження психологічних особливостей команди PowerCode показало переважання внутрішнього локусу контролю, що свідчить про

відповідальність і здатність організовувати роботу самостійно, хоча близько третини співробітників більше залежать від зовнішніх факторів. Соціальна інтелігентність і емоційний інтелект команди здебільшого на середньому та високому рівні, що сприяє ефективній взаємодії, проте частина працівників має труднощі з емпатією. Результати BigFive демонструють сильні сторони у сумлінності та відкритості до нового досвіду, баланс між інтровертами та екстравертами і доброзичливість, що знижує конфліктність. Підвищений рівень нейротизму у деяких співробітників вказує на необхідність програм психологічної підтримки для стабільності емоційного клімату. Загалом команда має високий потенціал для ефективної роботи, поєднуючи відповідальність, креативність і раціональність, але потребує розвитку емоційної стійкості та емпатії.

Практичні рекомендації, розроблені для підвищення ефективності командної роботи в IT-компанії PowerCode, спрямовані на розвиток емоційної стійкості, підтримку внутрішнього локусу контролю та покращення міжособистісної взаємодії. Впровадження регулярних тренінгів, воркшопів і психологічного супроводу дозволяє знизити рівень стресу, підвищити емпатію та зміцнити соціально-психологічний клімат у команді. Використання сильних сторін співробітників і прозоре делегування відповідальності сприяє мотивації та залученості до спільного результату. Системні заходи з розвитку комунікації, довіри та саморегуляції формують культуру підтримки та конструктивної взаємодії. У комплексі це створює передумови для підвищення продуктивності, інноваційності та згуртованості колективу.

Отже, доходимо висновку, що мета досягнена, завдання емпіричного дослідження вирішено. Перспективи подальшої розробки зазначеної проблеми полягають у дослідженні психолого-педагогічних умов розвитку командної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бездітко О., Лавриненко С. Управління командною роботою в організації. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки*. 2021. № 2.
URL: <http://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/1070>.
2. Беспарточна О., Замелюк М., Левицька В., Хомярчук А. Педагогіка партнерства в освітньому середовищі: теорія і технологія. Луцьк, ПП Іванюк В. П., 2021. 156 с.
3. Біленко О. В., Сидоренко Є. В. Роль команди в системі управління персоналом. *Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку*: тези виступів VI Міжнар. наук.-практ.конф. (19-21 грудня 2019 р.) Житомир: Житомирська політехніка, 2019. С. 7-9.
4. Брич В. Я. Креативний менеджмент: підручник. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 219 с.
5. Голентовська О. С. Огляд зарубіжних та вітчизняних підходів до проблеми командотворення. *Наука і освіта*. № 5. 2014. С. 24-30. URL: http://eprints.zu.edu.ua/13535/1/Holentovska_2014.pdf
6. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 20 с.
7. Групова динаміка та комунікації. Динаміка розвитку групи та команди URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/p_215_82948698.pdf
8. Дорошкевич К. О. Мотивування інноваційної діяльності працівників підприємств у крос-функціональних командах. *Бізнес Інформ*. 2018. № 3. С. 354-358.
9. Єщенко М., Гречко А. Сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу організації. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 2 (63). С. 193-198. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/63/822.pdf>.
10. Калинець К. С. Сутність та особливості формування управлінської команди URL: <http://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d097.pdf>

11. Кожушко С. П. Формування компетентності майбутніх фахівців у сфері туризму до професійної взаємодії (педагогічні умови). *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія».* Педагогічні науки. 2015. № 2 (10). С. 136-140.
12. Корпоративна культура та етикет : навчальний посібник / уклад. А. М. Зленко. Переяслав-Хмельницький: К.С.В., 2019. 324 с.
13. Кочарян Г. М. Психологія управління: навч. посіб. Київ, 2021. 312 с.
14. Красноступ В. М. Сутність і значення крос-функціональних команд у системі взаємодії персоналу підприємств. *Бізнес Інформ.* 2017. № 12. С. 430-434.
15. Ленсіоні П. П'ять пороків команди. URL: <https://www.scrum.ua/books/11-five-dysfunctions-of-a-team>.
16. Лук'янихін В. О. Науково-методичні підходи до формування й оцінки роботи команд у науково-освітніх проєктах. *Вісник Сумського державного університету. Економіка і менеджмент.* 2019. № 1. С. 14-17.
17. Муха Р. А. Команда, її сутність та особливості розвитку. *Ефективна економіка.* 2015. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253>
18. Муха Р. Організація командної роботи на підприємстві, її переваги та недоліки. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. № 12. С. 313-317. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/6506>.
19. Муха Р. Особливості мотивації роботи в команді. *Проблеми системного підходу в економіці.* 2017. № 1 (57). С. 94-98. URL: http://psaejrnl.nau.in.ua/journal/1_57_2017_ukr/16.pdf.
20. Одинадцять методів управління віддаленою командою. URL: <https://sunvery.com.ua/uk/11-metodiv-upravlinnia-viddalenoiiu-komandoiu>.
21. Отенко В. І. Організаційне забезпечення формування професійних команд управлінського персоналу за допомогою соціоніки. *Бізнес Інформ.* 2018. № 8. С. 217-224.
22. Панок В. Г. Практична психологія: підручник. Київ, 2018. 384 с.

23. Романовський О. Г., Шаполова В. В., Квасник О. В., Гура Т. В. Психологія тимблдингу : навч. посіб. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.
24. Сазонова Т., Пасічник Є. Роль командного менеджменту у ефективній діяльності підприємства. *Економічний форум*. 2021. Т. 1. № 1. С. 147-153. URL: http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/189.
25. Сірант Д. Командна робота як основа ефективної діяльності організації. *Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів*: зб. матеріалів доповідей IV Всеукраїнської наук.-практ. конференції з міжнародною участю (4 травня 2023 р.) Тернопіль, ЗУНУ, 2023. 180 с.
26. Смачило І. І. Теоретичні підходи до формування кадрової стратегії підприємства. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. Херсон : ТОВ Видавничий дім «Гельветика». 2020. № 12 (88). С. 6-9. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2020/12/2.pdf>.
27. Тимошенко Д. Створення постійних та тимчасових команд в рамках підприємства з метою інтенсифікації інтелектуальної праці персоналу. *Вісник ХНУ*. 2018. Т. 2. № 2. С. 91-95. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_2_2/pdf/091-095.pdf.
28. Тімченко О. В. Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі : монографія. Харків, 2017. 256 с.
29. Токар О. В. Формування ефективних управлінських команд URL:<http://www.repository.hneu.edu.ua/>
30. Тран А. Нове розуміння важливості командної роботи URL: <https://ahaslides.com/uk/blog/importance-of-teamwork/>
31. Чепелєва Н. В. Психологія спілкування : підручник. Київ, 2019. 416 с.
32. Чернега О. Управління проектною командою. *Науковий вісник Одеський національний економічний ун-т*. 2018. № 2. С. 187-197.

33. Шведа Н. Прикладні аспекти організації командної роботи в публічній організації. Актуальні проблеми публічного управління та адміністрування : колективна монографія. Т. : ФОП Паляниця В.А. С. 236–254. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32390/2/monograph_PU_2020_TNTU_Shveda_N_M-Practical_aspects_of_teamwork_236-254.pdf.
34. Belbin R. M. Management Teams : Why They Succeed or Fail. Oxford, 2016. 260 p.
35. Characteristics of a Good/Effective Team. Management Study Guide. URL: <https://www.managementstudyguide.com/>
36. Chamorro-Premuzic T., Frankiewicz B. Does Higher Education Still Prepare People for Jobs? *Harvard Business Review*. 2019. № 1. URL: <https://hbr.org/2019/01/does-higher-education-still-prepare-people-for-jobs>
37. Goleman D. Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ. New York, 2015. 352 p.
38. Edmondson A. C. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*. 2019. Vol. 44. № 2. P. 350-383.
39. Employ ability skills for today. London: Pearson. 2017. URL: <https://www.pearson.com/news-and-research/efficacy/skills-for-today.html>
40. Hackman J. R. Leading Teams : Setting the Stage for Great Performances. Boston, 2022. 330 p.
41. Leaders Rolein Building High-Performance Teams. *Management Study Guide*. URL: <https://www.managementstudyguide.com/>
42. Lencioni P. The Five Dysfunctions of a Team : A Leadership. San Francisco, 2018. 229 p.
43. Lewin K. Field Theory in Social Science : Selected Theoretical Papers. New York, 2017. 346 p.
44. Margerison-McCann – Praxis Framework. Praxis. URL: <https://www.praxisframework.org/en/library/margerison-mccann>.

45. Mercer S., Hockly N., Stobard G., Gales N. Global Skills : Creating Empowered 21st Century Citizens. Oxford University Press, 2019. 36 c. URL: <https://elt.oup.com/feature/global/expert/?cc=ua&selLanguage=uk>
46. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. 4th ed. San Francisco, 2016. 437 p.
47. Schwab K. The Global Competitiveness Report 2019. Schwab K. World Economic Forum. 2019. URL: www.weforum.org
48. Tuckman B. W., Jensen M. A. Stages of Small-Group Development Revisited. *Group & Organization Management*. 2017. Vol. 2. № 4. P. 419–427.
49. Team Development Interventions. Evidence-Based Approaches for Improving Teamwork. Christina N. Lacerenza, Scott I. Tannenbaum, Shannon L. Marlow, Eduardo Salas. URL: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp0000295.pdf>
50. Teams, Team Process, and Team Building James W. Bishop, K. Dow Scott, Stephanie Maynard-Patrick, and Lei Wang. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/8916/d65c5679e8de4f54a4522cf61945474a2a53.pdf>
51. Understanding Team—What is a Team? Management Study Guide. URL: <https://www.managementstudyguide.com/understanding-team.htm>

Додаток

Анкета «Психологічні особливості командної роботи»

Мета: виявити індивідуальні особливості сприйняття, поведінки та взаємодії людини в команді.

Інструкція: прочитайте твердження і позначте, наскільки вони вам притаманні.

Шкала відповідей:

1 – ніколи

2 – рідко

3 – іноді

4 – часто

5 – завжди

1. Мені легко адаптуватися до стилю роботи інших членів команди.
2. Я відчуваю відповідальність за спільний результат, навіть якщо це не моя частина роботи.
3. Коли виникає конфлікт, я намагаюсь зрозуміти, а не перемогти.
4. Мені комфортно висловлювати свої ідеї в групі.
5. Я охоче допомагаю колегам, якщо бачу, що вони не справляються.
6. Мене дратує, коли хтось працює повільніше за мене.
7. Я можу відверто сказати про свої помилки перед командою.
8. Я уникаю обговорень, якщо вони можуть викликати суперечки.
9. Мені легко прийняти лідерство іншої людини.
10. Я вмію мотивувати інших працювати ефективніше.
11. У команді я часто беру на себе більше, ніж потрібно.
12. Мені складно довіряти іншим із важливими завданнями.
13. Я прагну, щоб у команді панувала позитивна атмосфера.
14. Я помічаю емоційний стан колег і враховую його у спілкуванні.
15. Я сприймаю конструктивну критику без образ.

16. Якщо рішення команди мені не подобається, я все одно готовий його підтримати.

17. Я відчуваю, коли в групі знижується згуртованість.

18. Мені подобається брати участь у колективному прийнятті рішень.

19. Я часто беру роль посередника у конфліктних ситуаціях.

20. Я відчуваю задоволення від роботи саме в команді, а не наодинці.

Обробка результатів:

Підрахувати суму балів (максимум – 100).

80–100 балів – висока здатність до командної взаємодії.

50–79 – середній рівень.

20–49 – низький рівень.