

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО КОМАНДОТВОРЕННЯ

Потапенко Євеліни

Актуальність дослідження емпіричних аспектів ефективного командотворення у професійному середовищі зумовлена необхідністю практичної перевірки теоретичних положень щодо психологічних чинників командної взаємодії. У сучасних організаціях результативність спільної діяльності дедалі більше залежить не лише від професійної компетентності окремих працівників, а й від рівня згуртованості команди, особливостей розподілу ролей, стилів поведінки у конфліктних ситуаціях та розвитку комунікативно-організаторських здібностей її членів. Особливої значущості ця проблема набуває у виробничому середовищі, де ефективність діяльності безпосередньо пов'язана з координацією дій, узгодженістю рішень і стабільністю міжособистісних відносин [1; 2].

Теоретичні та прикладні засади дослідження командної взаємодії розкрито у працях, присвячених психології тимбілдингу, ролі команди в системі управління персоналом, психологічним чинникам ефективного командоутворення, особливостям командних ролей, комунікативної компетентності та управління конфліктами [1–8]. У науковій літературі доведено, що ефективність професійної команди визначається взаємодією індивідуальних, міжособистісних і групових характеристик. Водночас емпіричне вивчення цих чинників у конкретному організаційному середовищі дозволяє уточнити механізми їх взаємозв'язку та визначити практичні напрями розвитку командної взаємодії.

**Мета** дослідження полягає в емпіричному виявленні психологічних чинників, що впливають на ефективність командної взаємодії у професійному середовищі, та перевірки ефективності тренінгової програми розвитку командної взаємодії.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Філії «Переробний комплекс» ТОВ «Вінницька птахофабрика». У дослідженні взяли участь 60 працівників

виробничих і управлінських підрозділів підприємства, професійна діяльність яких безпосередньо пов'язана з колективною взаємодією. Вибір саме цього середовища був зумовлений специфікою виробничої діяльності, яка передбачає високий рівень координації, тісну взаємодію працівників та необхідність оперативного прийняття колективних рішень.

Для реалізації поставленої мети було використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволили дослідити різні аспекти командної взаємодії: індекс групової згуртованості Л. Сішора, опитувальник командних ролей М. Белбіна, методику визначення стилів поведінки в конфліктній ситуації К. Томаса та методику КОС-2 для оцінювання комунікативних і організаторських здібностей (табл. 1.). Обробка результатів здійснювалася із застосуванням методів описової статистики, кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена та t-критерію Стьюдента для залежних вибірок.

Таблиця 1

### Методики дослідження

№	Назва методики	Коротка характеристика методики	Психологічні показники, що вимірюються	Мета використання у дослідженні
1	Методика визначення індексу групової згуртованості Л. Сішора	Діагностичний інструмент, що дозволяє оцінити інтеграцію членів групи за когнітивними, емоційними та поведінковими критеріями	Рівень згуртованості групи	Визначення згуртованості як ключового чинника ефективного командотворення
2	Опитувальник командних ролей М. Белбіна	Методика аналізу розподілу функціональних ролей у команді на основі самооцінювання та зовнішньої оцінки	Структура командних ролей, функціональний баланс у групі	Аналіз ролевого складу команди та виявлення ролей, що сприяють або перешкоджають ефективній взаємодії
3	Методика визначення стилів поведінки в конфліктній ситуації (К.	Оцінює п'ять типів поведінки в конфліктних ситуаціях: суперництво, співробітництво, компроміс, уникання, пристосування	Індивідуальні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях	Вивчення рівня комунікативної зрілості учасників команди та впливу конфліктної поведінки на

	Томас)			командну ефективність
4	Методика КОС-2 (Комунікативні та організаторські здібності)	Стандартизована методика оцінки професійно значущих соціально-комунікативних якостей особистості	Рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей	Оцінювання психологічних ресурсів особистості, що забезпечують ефективне функціонування в командному середовищі

Результати дослідження засвідчили, що у колективі загалом спостерігається достатньо високий рівень групової згуртованості. Понад половина респондентів продемонструвала високий або вище середнього рівень згуртованості, що свідчить про сприятливий соціально-психологічний клімат, позитивне ставлення до членства в групі, готовність до взаємної підтримки та орієнтацію на досягнення спільних результатів. Водночас частина працівників виявила середній і нижчий рівні згуртованості, що вказує на наявність резервів для подальшого розвитку внутрішньогрупової взаємодії.

Аналіз ролівої структури команди за методикою М. Белбіна показав її відносну функціональну збалансованість. Найбільш представленими виявилися ролі, пов'язані з підтриманням гармонійних міжособистісних відносин, координацією спільної діяльності, аналітичним оцінюванням рішень та пошуком нових можливостей. Такий розподіл ролей можна розглядати як сприятливу умову для ефективного функціонування професійної команди, оскільки він забезпечує не лише кооперацію, а й організаційну впорядкованість діяльності.

Дослідження стилів поведінки у конфліктних ситуаціях засвідчило переважання конструктивних стратегій, зокрема співпраці та компромісу. Це свідчить про достатньо високий рівень комунікативної зрілості працівників, їхню орієнтацію на збереження робочих взаємин та спільний пошук рішень. Меншою мірою були представлені стилі уникнення, пристосування і суперництва, що

загалом вказує на відносно низький рівень деструктивної конфліктності у досліджуваному колективі.

Результати застосування методики КОС-2 показали, що більшість працівників характеризується середнім і високим рівнями розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Це створює сприятливі передумови для ефективної взаємодії, координації спільної діяльності та підтримання стабільного функціонування команди. Водночас у частини респондентів було виявлено недостатній рівень розвитку зазначених здібностей, що підтверджує доцільність цілеспрямованого психологічного впливу.

Кореляційний аналіз дав змогу встановити статистично значущі взаємозв'язки між основними показниками командної взаємодії. Виявлено позитивний зв'язок між рівнем групової згуртованості та стилем співпраці, а також між згуртованістю та роллю «командного гравця». Негативні зв'язки зафіксовано між згуртованістю та стилями суперництва й уникнення. Окремо встановлено позитивний зв'язок між комунікативними здібностями та стилем співпраці, а також між роллю координатора та рівнем організаторських здібностей (табл. 2.).

Таблиця 2

### Результати кореляційного аналізу між досліджуваними показниками (коефіцієнт Спірмена)

Показники	Групова згуртованість	Комунікативні здібності	Організаторські здібності
Співпраця	<b>0,46</b>	<b>0,52</b>	0,28
Компроміс	0,31	0,34	0,19
Уникнення	<b>-0,39</b>	-0,26	-0,18
Пристаосування	0,21	0,24	0,11
Суперництво	<b>-0,41</b>	-0,29	-0,22
Командна роль "Командний гравець"	<b>0,48</b>	0,43	0,27
Командна роль "Координатор"	0,36	0,31	<b>0,45</b>

Отримані результати підтверджують, що психологічні характеристики членів команди утворюють взаємопов'язану систему чинників, які спільно визначають ефективність професійної взаємодії.

На основі результатів констатувального етапу було розроблено та апробовано тренінгову програму розвитку ефективної командної взаємодії. Програма була спрямована на підвищення рівня згуртованості, розвиток комунікативних навичок, формування конструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях та оптимізацію рольової структури команди. Апробація програми показала позитивну динаміку основних психологічних показників. За результатами t-критерію Стьюдента встановлено статистично значуще підвищення рівня групової згуртованості, комунікативних та організаторських здібностей, а також посилення орієнтації на співпрацю у конфліктних ситуаціях. (Табл. 3.) Це дозволяє розглядати запропоновану програму як ефективний інструмент психологічного супроводу розвитку професійних команд.

Таблиця 3

**Результати t-критерію Стьюдента для залежних вибірок (до і після участі у тренінговій програмі)**

Показник	До тренінгу	Після тренінгу	t	p
Індекс групової згуртованості	12,4	13,3	2,18	$\leq 0,05$
Комунікативні здібності (КОС)	0,64	0,69	2,07	$\leq 0,05$
Організаторські здібності (КОС)	0,63	0,67	1,96	$\leq 0,05$
Стиль «Співпраця» (Томас)	6,8	7,5	2,11	$\leq 0,05$
Стиль «Суперництво» (Томас)	4,2	3,7	1,89	$\geq 0,05$

Таким чином, емпіричне дослідження дало змогу встановити, що ефективність командної взаємодії у професійному середовищі зумовлюється поєднанням високого рівня групової згуртованості, функціонально збалансованої рольової структури, домінування конструктивних стилів поведінки у конфлікті та достатнього розвитку комунікативних і організаторських здібностей працівників. Виявлені статистично значущі взаємозв'язки між цими показниками

підтверджують системний характер психологічних чинників командної ефективності. Апробація тренінгової програми засвідчила її результативність, що підтверджує доцільність використання психологічних тренінгових технологій для розвитку командної взаємодії у професійному середовищі.

### Список використаних джерел

1. Романовський О. Г., Шаполова В. В., Квасник О. В., Гура Т. В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.
2. Біленко О. В., Сидоренко Є. В. Роль команди в системі управління персоналом. *Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку*. 2021. С. 19–21.
3. Заушнікова М. Ю., Ткачук Т. А., Коваль А. А. Психологічні чинники ефективного командоутворення. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Сер. Психологія. 2025. Т. 36 (75). № 1. С. 41–45.
4. Бабій А., Турлюк С. Комунікативна компетентність – основа професійної діяльності спеціаліста. *Молодий вчений*. 2023. № 1.1 (113.1). С. 1–5.
5. Іванов Є. В. Соціально-психологічний клімат як фактор ефективності колективу. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука*. Сер. Педагогіка та психологія. 2025. № 2. С. 62–67.
6. Астахов Д. В. Соціально-психологічний тренінг як метод оптимізації професійної групової взаємодії в командах фахівців ІКТ-сфери. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 6. С. 65–69.
7. Вартанова О. В. Поведінкові особливості управління командами. *Успіхи і досягнення в науці*. 2025. № 5 (15). С. 533–544.
8. Седашова О., Федотова Н. Конфлікти у ХХІ столітті в управлінні командою проекту: психологічні аспекти. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 1 (77). С. 309–316.