

социальных сетей в направленности политической активности личности. Проанализировано проявление гибридной агрессии с использованием социальных сетей и особенности ретрансляции информационных сообщений, которые содержат фейковые новости. Определено, что возрастание доминирующей роли социальных сетей может привести к увеличению уровня массовизации реального поведения индивидов, в том числе и политической направленности.

Ключевые слова: влияние, гибридная агрессия, информационное сопровождение, политическая активность, политические процессы, социальные сети, фейковые новости.

Harkavets S. O.

Socio-psychological characteristics of information support for the political process in an era of dominance of social networks

The article considers the socio-psychological characteristics of the influence of social networks on the political activity of the individual in the context of the globalization of the information space. An attempt was made to determine the place and role of social networks in the direction of political activity of the individual. The manifestation of hybrid aggression using social networks and features of relaying information messages that contain fake news are analyzed. It is determined that an increase in the dominant role of social networks can lead to an increase in the level of increase in mass of the real behavior of individuals, including political orientation.

Keywords: influence, hybrid aggression, information support, political activity, political processes, social networks, fake news.

Гарькавець Сергій Олексійович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та соціології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк).

УДК 159.9

Голенцовська О.С.

ЦІННІСНО-РОЛЬОВІ ПАРАМЕТРИ РЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТІСНОГО УСПІХУ В КОМАНДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті представлено результати теоретичного аналізу проблеми особистісної успішності у командній діяльності в контексті визначення та характеристики ціннісно-рольових параметрів, що її регулюють. Огляд дослідницьких підходів до вивчення означеної теми дозволяє розглядати можливість досягнення успіху в командній діяльності через ефективність системи міжсуб'єктної взаємодії учасників команди, їх життєвих цінностей та ролей. У ході наукових розвідок встановлено, що в основі ціннісно-рольової регуляції особистісної успішності в команді є ціннісна своєрідність особистості та її рольова компетентність.

Здійснений аналіз надає змогу визначити та охарактеризувати основні параметри ціннісно-рольової регуляції особистісного успіху в командній діяльності.

Серед таких параметрів є: можливість реалізації власних життєвих цінностей у просторі спільної діяльності (можливість засобами рольового репертуару реалізовувати у командному середовищі пріоритетні для його учасника цінності); ціннісна прийнятність рольових очікувань інших (набір командних ролей, які не суперечать ціннісним уявленням про те, як ця роль може виконуватися, чи є вона близькою для учасника та чи під силу йому); ціннісна готовність до рольового переключення та прийняття ролей інших (можливість, у разі необхідності, зміни звичного для себе репертуару ролей на ті, що зазвичай виконувались іншими учасниками команди).

Ціннісно-рольовий підхід до аналізу параметрів регуляції особистісної успішності у команді робить можливим визначитися із логікою та структурою подальшого наукового пошуку предмету дослідження, зокрема розробки його методичного інструментарію та деталізації алгоритму збору емпіричних даних.

Ключові слова: командна діяльність, особистісна успішність, цінності, рольова компетентність, ціннісно-рольовий підхід.

Постановка проблеми. Питання про те, чому одним командам вдається бути успішними, а іншим ні, ставить низку теоретичних та практичних задач перед науковою спільнотою. Діапазон параметрів, за якими можна робити висновки про успішність тієї чи іншої команди, вражає своїм різноманіттям. Зрозуміло, що рід діяльності команди і, власне, діяльнісна складова мають не останнє значення в цьому процесі і можуть суттєво відрізняти критерії успішності однієї команди від іншої, однак існує й стосункова складова – спільна для усіх груп. Тож, ефективна система міжособистісних взаємин у команді може визначати вектор її розвитку до успіху.

Успішна командна співпраця передбачає синергію між усіма своїми учасниками. В команді створюється неповторне середовище гармонійних взаємин, соціального взаємозв'язку на протигагу індивідуальним і конкурентним цілям, в якому за допомогою особистого внеску кожного досягається поставлена мета.

Аналіз міжсуб'єктної взаємодії учасників команди в межах предикції її успішності загалом та особистісного успіху кожного, зокрема вказує на дієвість такого підходу у практиці командотворення. Сучасні наукові дослідження доводять, що командні взаємини є одним із найважливіших конструктів оптимізації спільної діяльності та особистого комфорту команди. Пріоритетними у ході вивчення параметрів регуляції успішності стають рефлексія власних життєвих цінностей, цінностей інших учасників та рольова компетентність особистості – того, що складає базу для побудови взаємин та продуктивної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд теоретико-методологічних підходів до проблеми вивчення успішної командної діяльності (І. Адізес, Д. Анкона та Д. Коддуелл, Д. Баррі, Т. Ю. Базаров, О. О. Гамага, В. В. Горбунова, М. Геллерт та К. Новак, Дж. Катценбах та Д. Сміт, Л. М. Карамушка, О. М. Кругій, Ю. В. Синягін, Б. Такмена та інші), окреслює межі аналізу ціннісно-рольових параметрів її регуляції [1; 2]. Успіх спільної праці визначається не лише застосуванням потрібного рівня кваліфікації, компетентності, професійних вмінь та здібностей, а також оптимальним вибором стратегій власної поведінки в

командному середовищі та стосунків з іншими командівцями. Міжособистісні взаємини – предмет постійної роботи команди протягом всього періоду її функціонування як однієї системи (К. Крейс і Ч. Гарді, Н. Кук, Г. Норткрафт, Ф. Освальд, Дж. Оск, К. Рокманн, Е. Салас, М. Роузен, Л. Хаф). Дослідники звертають увагу в цьому процесі (побудова стосунків) на значущість життєвих цінностей кожного з учасників командної взаємодії; розуміння та прийняття індивідуальних ролей; якісне виконання власних обов'язків; здатність розглядати альтернативні точки зору; відкритість до взаємодії; концентрація на власних потребах та потребах своїх колег. Автори наголошують на тому, що взаєморозуміння та повага між учасниками команди сприяють ефективному її функціонуванню.

Теоретико-методологічною основою вивчення проблеми особистісної успішності у командній діяльності є ціннісно-рольовий підхід у теорії та практиці командотворення В. В. Горбунової [3]. Авторка аналізує простір командної інтеракції у структурі життєвого світу особистості, а базовими одиницями психологічного аналізу взаємин у команді визначає цінності та ролі.

Тож, важливість конструювання результативної взаємодії у просторі спільної діяльності, розуміння значущості індивідуальних особливостей учасників команди, а також вивчення факторів, що сприяють досягненню успіху або, навпаки, руйнують командні стосунки доводить актуальність вивчення ціннісно-рольової природи міжособистісної інтеракції в контексті успішності командної діяльності.

Мета статті – визначити та охарактеризувати параметри ціннісно-рольової регуляції особистісної успішності в командній діяльності.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Аналіз цінностей особистості є ефективним способом розуміння кожного та роботи з командою в цілому, оскільки цінності формують життєві переконання людини, визначають її поведінку в командному середовищі, формують основу для цілей, установок, мотивації, а також слугують в якості поведінкових критеріїв [8].

Науковий інтерес до вивчення цінностей як параметрів розуміння працівника, його ставлення до роботи та рівня задоволеності нею обстоюється у багатьох зарубіжних наукових працях, спільною проблемою яких є розробка та апробація широкого спектру кількісних та якісних методів дослідження цінностей [7; 8; 9;13].

Одним із таких способів вивчення цінностей у просторі командної діяльності є розроблений Д. Брауном та Р. Крейсом [7] інструмент – Life Values Inventory (в перекладі з англійської – список життєвих цінностей). Такий метод покликаний допомогти визначити власні цінності, визначити рівень задоволеності власною роботою в команді та ролями в командному середовищі, визначити джерела міжособистісних конфліктів. Даний опитувальник має як кількісний, так і якісний розділи. Кількісна частина складається з 14 шкал (досягнення, приналежність, турбота про навколишнє середовище, турбота про інших, творчість, здоров'я та активність, скромність (смирнення), незалежність, вірність сім'ї або групі, конфіденційність, процвітання, відповідальність, науковий підхід, духовність) кожна з яких має по три позиції для оцінки. Респондентів просять відповісти по кожній позиції, використавши рейтингову оцінку. Кількість набраних балів в результаті дозволяє рангувати цінності у відповідності до їх пріоритетності для кожного

учасника команди. Опитувальник також містить відкриті запитання, відповіді на які потрібно співвіднести із будь-якою із 14 запропонованих шкал, також здійснивши процедуру рангування. На останньому етапі дослідницької процедури командівцям необхідно прорангувати цінність їх життєвих ролей в теперішній момент часу.

Сильними сторонами такого методу, на переконання авторів, є: високий рівень чутливості до культурних цінностей; лаконічність формулювань без порушення узгодженості між твердженнями; опитувальник містить якісну складову, а не лише кількісну оцінку заданих параметрів; передбачає процедуру рангування поряд з оцінкою; передбачає комплексну модель вивчення особистості.

К. Крейс та Ч. Гарді [8] пропонують декілька кроків щодо реалізації власної моделі у практиці функціонування команд. В першу чергу, наголошується на розумінні значущості індивідуальних розбіжностей учасників команди та їх ролі в успішному здійсненні командної діяльності. Важливо допомогти їм побачити, що успіх спільної праці вимагає скоординованих зусиль. На переконання дослідників, схожість особистісних характеристик учасників команди не є шляхом створення команди, однак вміння приймати власні розбіжності з іншими та перетворювати їх на ресурс у досягненні спільної мети – ось те, що робить команду ефективною. Етап оцінки індивідуальних цілей – наступний крок реалізації підходу. Мета цієї процедури полягає в аналізі алгоритму досягнення результату. Командівцям потрібно написати три важливі для себе цілі, які мають актуальність протягом трьох місяців. Вони можуть обирати для себе цілі, як такі, що пов'язані із командною діяльністю, так і ті, що відносяться до інших сфер життя. Важливість такої роботи в тому, щоб зрозуміти контекст командної діяльності серед життєвих пріоритетів кожного з учасників. На завершальному етапі учасникам команди пропонують роботу опитувальником життєвих цінностей, якісна частина якого представляється у форматі групового тренінгу. Головна мета – розуміння взаємодії цінностей і життєвих ролей та їх консонанс у команді.

Дослідження цінностей в середовищі командної діяльності належить Д. Глу [9]. Автор пише про те, що критерії відбору учасників в команду узгоджуються з моделями ефективності командної діяльності. Очікується, що склад команди буде впливати на важливі командні процеси та результати праці [5; 6]. Однак, такі результати досліджень спричинили появу наукового інтересу до факторів більш глибокого рівня: когнітивних характеристик, міжособистісних стосунків, особистісних рис – для того, щоб з відносно більшою впевненістю стверджувати про ефективність функціонування команди.

Розуміння впливу цінностей, на думку С. Белла [6], в контексті командної діяльності має велике значення, оскільки цінності є потенційно корисними прогностичними елементами в індивідуальній та колективній роботі. Відносно невелика кількість досліджень, присвячених вивченню взаємозв'язку між цінностями та успішністю в командах, проковує появу наукового інтересу до цієї проблеми.

Наукові пошуки Д. Глу [9] надали можливість дати відповідь на запитання про те, чи пов'язані цінності із успішністю окремо кожного учасника команди, та чи впливають індивідуальні цінності на успішність команди в цілому? Автор згадує про декілька загальних підходів до розуміння природи цінностей. Мова йде про пошук

повного та єдиного набору людських цінностей. Робота М. Рокіча [12] займає центральне місце, а усі подальші дослідження так чи інакше орієнтуються на його авторську концепцію. Тож, частина наукових концепцій тісно пов'язана із системою стосунків між людиною та організацією. Основна ідея полягає у пошуку відповідності між індивідуальними характеристиками особистості та цінностями організації. Інші моделі вивчення цінностей орієнтуються на розбіжності в системі цінностей представників різних національностей. Йдеться про різні уявлення та вподобання відносно використання часового ресурсу, системи міжособистісних взаємин, формулювання завдань та інше. Ще одна частина досліджень фокусує увагу на вивченні цінностей, що пов'язані із трудовим, професійним середовищем. Їхньою перевагою з-поміж інших, на думку автора, є те, що окрема увага приділяється безпосередньо контексту здійснюваної працівником діяльності. Звісно, ціннісні позиції, виявлені в межах інших підходів, можуть розглядатися по відношенню до організаційного середовища, але, як правило, матимуть другорядне значення.

Щодо вивчення проблеми цінностей в контексті командної діяльності Д. Глу [9] наводить результати огляду низки досліджень, в яких розглядався цей аспект. Зокрема дослідження цінностей у просторі професійної діяльності в організаціях різного типу надало змогу стверджувати про існування чотирьох найбільш пріоритетних цінностей серед досліджуваних працівників. Такими цінностями є: досягнення – відображення готовності до спільної наполегливої праці заради бажаного результату; справедливість – об'єктивна оцінка власних зусиль та зусиль інших; допомога та турбота про інших – посилює соціальну структуру команди, сприяє злагодженості процесу досягнення спільної мети; чесність – створює основу для довіри між учасниками команди, формує ефективну систему взаємин між ними. На думку автора, саме такий перелік цінностей має особливе значення у контексті командної діяльності. Вплив згаданих цінностей на успішність діяльності команди та кожного з її учасників, зокрема представляє предмет наукових пошуків. Члени команди, які зорієнтовані на сумлінну роботу, рівність у взаєминах та повагу до інших, чесність, вважає автор, будуть сприяти успішній роботі своєї команди та будуть визнані колегами.

Цінності є особистими переконаннями людини щодо власної життєтворчості. Дослідження Б. Шверса з колегами [13] присвячене вивченню проблеми цінностей на рівні функціонування команди. Посилаючись на дослідження А. Ван ден Брока та інших, автори поділяють цінності в контексті командної діяльності на внутрішні та набуті [13]. Надаючи особливе значення власним внутрішнім цінностям, учасники команди прагнуть їх реалізувати у середовищі спільної діяльності. Наприклад, цінність самовдосконалення може проявлятися у бажанні рости та розвиватися в командній діяльності; для того, щоб побудувати значущі взаємини з колегами, пріоритетною може бути цінність приналежності; прагнення допомогти, якщо того вимагає ситуація – підтримка, альтруїзм [13]. На противагу цьому, прагнення вищого статусу, престижу та збільшення прибутку вказують на зовнішню (набуту) сторону цінностей. Такі співробітники більше зорієнтовані на соціальне схвалення та визнання. Для них робота в команді є способом самоствердження за рахунок цих позицій. Проте мова не йде про те, що обидва види цінностей взаємовиключають один одного, а навпаки співіснують разом.

Скоординована дія декількох процесів може пояснити появу спільних командних цінностей. Б. Шверс, Х. Ван Емерік, А. Ван ден Брок та Г. Гюнтер [13] наголошують на важливості процесу адаптації нового співробітника в організації, в тому числі як потенційного члена команди. Оскільки нова людина знайомиться із організаційними цінностями за допомогою різних адаптаційних процедур (навчальні програми, наставництво, інформація для ознайомлення), новий співробітник дізнається про те, що є пріоритетним та значущим як в команді, так і в організації. Дослідники це поєднують з ідеєю про те, що організаційні цінності мають динамічний характер, а отже, особи, що працюють в одному середовищі, не змінюючи місце роботи, можуть з часом дещо коригувати свій ціннісний континуум. Разом з тим, такі процеси мають бути на користь появи спільних для працівників організації або учасників команди цінностей. Адже коли учасники команди мають спільний ціннісний простір, командна взаємодія виходить на новий якісний рівень. Таке середовище є найбільш комфортним для продуктивної спільної діяльності, власного росту та розвитку.

Дослідники стверджують, що більш успішними у командах будуть ті учасники, які віддають пріоритет своїм «внутрішнім» цінностям і шукають аналогічного ставлення у колег [13].

Ще одним компонентом, з яким, на нашу думку, пов'язується особистісна успішність в командній діяльності, є рольова компетентність особистості. Відповідно до рольової теорії особистості П.П. Горностая [4], це поняття пояснюється через можливість особистості вирішувати проблеми власного життя засобами застосування різних стратегій рольової поведінки – життєвих ролей. Рольова компетентність має свою структуру, до складу якої входить рольова варіативність, рольова гнучкість, рольова глибина, здатність до рольової децентрації та прийняття ролі інших [4]. Аналізуючи простір міжсуб'єктної взаємодії на предмет арсеналу командних ролей, його місця у системі заходів підвищення ефективності діяльності команди, рольова компетентність особистості її учасників може розглядатися як один із механізмів регуляції досягнення успіху.

Простір командної діяльності та взаємодії сповнений багатьох перешкод, особливо коли йдеться про можливість досягнення більшого рівня продуктивності, ефективності чи успіху. Складнощі абсолютно різного характеру здатні чинити неабиякий вплив на кожного з команди. Можливість одноосібного підходу до реалізації мети в команді виключається за замовчуванням. Учасники команди перебувають у постійній взаємодії між собою та мають спільно прийти до згоди у розв'язку тієї чи іншої виробничої проблеми. Відтак, цей процес не може бути простим з огляду на те, що кожен має свою думку чи варіант рішення, що не співпадає з позицією інших. Тож, командна діяльність може вимагати від окремих її учасників додаткових зусиль у пошуку компромісних варіантів рішення дискусійних і конфліктних питань [11], подекуди більшої ініціативи, конструктивної критики, поради та підтримки, передбачення подальшого ходу подій, витримки і т.д. – застосування того набору командних ролей, що приведе усю команду до успіху.

Ступінь того, наскільки учасники команди мають позитивне відчуття від спільної роботи, те, що стимулює їх готовність до спільної праці знову [11], поєднується у поняття індивідуальної задоволеності командою і діяльністю в ній.

Рівень задоволеності командною діяльністю, на думку С. Лестера, В. Мегліно та М. Корсгаарда [10], прямо корелює із ефективністю роботи команди загалом та бажанням командівців досягати разом успіху в її межах. Незадоволений співробітник може бути джерелом руйнування команди із середини та стати суттєвою перешкодою до злагодженості між усіма іншими. Особливо такі труднощі з'являються у випадку конфронтації різних поглядів, в тому числі, коли нівелюються можливості реалізації життєвих цінностей у просторі командної діяльності, ціннісної прийнятності рольових очікувань інших членів команди, ціннісної готовності до рольового переключення та прийняття ролей інших командівців. Таким чином, команди можуть бути потенційним джерелом конфліктів в організації, а для окремих людей - середовищем дискомфорту та емоційної напруги. Як наслідок – негативне ставлення до командної діяльності та до команди в цілому. Якщо ситуація ніяким чином не вирішується, то навряд чи можна говорити про задоволеність командною співпрацею та можливість досягнення успіху, оскільки особисті цінності не співвідносяться із організаційним середовищем, прийняті на себе ролі не знаходять вдалого застосування, а отже, і взаємні рольові очікування не виправдовуються.

Важливим для учасників команди є переконання у власній спроможності бути ефективним у команді, розкрити свій потенціал у командному середовищі. Самоефективність у спільній діяльності відноситься до рефлексивної здатності особистості продуктивно співпрацювати з іншими [16]. Відповідно до дослідницького припущення, командівці, які рефлексують власні вміння і роботу в команді на предмет самоефективності, будуть більш задоволені командою, бо впевнені у власній здатності досягти успіху.

Окрема увага у цьому процесі зосереджується на тому, що почуття самоефективності безпосередньо залежить від можливості спільного прийняття рішення та результату, до якого воно призведе. Дискусії учасників команди з приводу узгодженості власних позицій, визначає Т. Саймонс, Л. Пеллед та К. Сміт [15] як шлях до успішної командної діяльності. У свою чергу, Д. Швайгер, В. Сандберг та Дж. Реген [14] довели, що команди, яким вдавалося досягати консенсусу в прийнятті рішень, мали відносно більший рівень задоволеності власною діяльністю, на відміну від груп з більш високим рівнем дискусій. Надмірна дискусійність у прийнятті рішень може провокувати напругу в командному середовищі, антагонізм, розчарування в людях.

Багаточисленні дослідження свідчать про те, що актуальність базової задоволеності власною участю у команді виправдовується прямим зв'язком із благополуччям, показниками ефективності, та обернено корелює із відчуттям тривоги, стресу, соматизації [13]. Також подібну думку висловлює М. Ванстенкісте та інші [17]: високий рівень задоволеності власною діяльністю в команді тісно пов'язаний із активністю особистості та її відданістю команді.

Здійснений аналіз надає змогу визначити та охарактеризувати основні параметри ціннісно-рольової регуляції особистісного успіху в командній діяльності: можливість реалізації життєвих цінностей в команді; ціннісна прийнятність рольових очікувань інших учасників команди; ціннісна готовність до рольового переключення та прийняття ролей інших. Кожен із згаданих параметрів має свої

особливості та займає чільне місце у структурі ціннісно-рольової регуляції особистісної успішності у командній діяльності.

Можливість реалізації життєвих цінностей у команді – один із ціннісно-рольових регуляторів особистісного успіху, що передбачає, власне, можливість засобами рольового репертуару реалізовувати у командному середовищі пріоритетні для його учасника цінності. Йдеться про те, що вже сформовані ціннісні переконання матимуть місце не лише у житті поза командою, а й у середовищі командної діяльності та взаємин. Тож, і в команді людина намагатиметься реалізовувати те важливе для себе, що супроводжує її по життю. Наприклад, відповідальність, чесність, турбота про інших.

Ціннісна прийнятність рольових очікувань інших – ще один із компонентів ціннісно-рольової регуляції, вивчення якого передбачає аналіз рольового репертуару кожного з учасників команди. З-поміж офіційно розподілених функцій та обов'язків, кожний в команді має власні неформальні ролі, що часто підкріплюються особистісними рисами, вміннями та здібностями командивців. У дослідженні ціннісної прийнятності рольових очікувань інших йдеться насамперед про набір командних ролей, які не суперечать ціннісним уявленням про те, як ця роль може виконуватися, чи є вона близькою для учасника, і, відповідно, чи під силу йому.

Ціннісна готовність до рольового переключення та прийняття ролей інших передбачає можливість зміни звичного для себе репертуару ролей на ті, що виконувались іншими учасниками команди. Така ситуація є радше типовою, аніж навпаки, та детермінується потребами команди та динамікою змін у ній. Однак проявити особистісну гнучкість та вдатися до зміни власних правил та переконань – не під силу кожному.

Висновки. Пошук закономірностей ціннісно-рольової регуляції особистісної успішності в командній діяльності ми вбачаємо в окремих параметрах. Йдеться про можливість реалізації життєвих цінностей у спільній діяльності, прийняття рольових очікувань інших членів команди у їх ціннісному сенсі, а також можливість ціннісної готовності до рольового переключення та прийняття ролей інших. На наше переконання, аналіз життєвих цінностей особистості та її рольової компетентності сприятиме гармонізації командних взаємин, а відтак і досягненню успіху в спільній справі.

Перспективи подальшого дослідження. Система міжособистісних взаємин у команді, що базується на ціннісно-рольових параметрах, є ефективним способом здійснення регуляції успішності в командній діяльності. Отже, перспективою подальших наукових розвідок буде вивчення закономірностей ціннісно-рольової регуляції особистісної успішності у командній діяльності.

Список використаної літератури

1. Голентовська О. С. Огляд вітчизняних та зарубіжних підходів до проблеми командотворення. *Наука і освіта: наук.-практ. журн. Півден. наук. Центру НАПН України*. 2014. № 5. С. 24–30.
2. Голентовська О. С. Проблема особистісної успішності в командній діяльності крізь призму української та російської наукової думки. *Проблеми політичної психології*. Київ, 2015. Вип. 2 (16). С. 209–220.

3. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
4. Горностай П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности: монографія. Київ: Интерпресс ЛТД, 2007. 312 с.
5. Applicant attraction to organizations and job choice: A metaanalytic review of the correlates of recruiting out comes / Chapman D. S. et al. *Journal of Applied Psychology*. 2005. Vol. 90. P. 928–944.
6. Bell S. T. Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92. P. 595–615.
7. Brown D., Crace R. K. Life Values Inventory: Facilitator's Guide. Chapel Hill, NC: Life Values Resources, 1996. P. 1–15.
8. Crace K., Hardy Ch. J. Individual values and the team building process. *Journal of Applied Sport Psychology*. Vol. 9. 1997. P. 41–60.
9. Glew D. Personal Values and Performance in Teams: An Individual and Team-Level Analysis. *Small Group Research*. 2009. Vol. 40 (6). P. 670–693.
10. Lester S.W., Meglino B. M., Korsgaard M. A. The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*. 2002. Vol. 45. P. 352–368.
11. Peeters M. A. G., Rutte C. G., Van Tuijl H. F. J. M., Reymen I. M. M. J. The big five personality traits and individual satisfaction with the team. *Small Group Research*. 2006. Vol. 37. P. 187–211.
12. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 438 p.
13. Schreurs B., Van Emmerik J. H., Van den Broeck A., Guenter H. Work Values and Work Engagement Within Teams: The Mediating Role of Need Satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 2014. Vol. 18 (4). P. 267–281.
14. Schweiger D. M. Group approaches for improving strategic decision making: A comparative analysis of dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus / Schweiger D. M., Sandberg W. R., Ragan J. W. // *Academy of Management Journal*. – 1986. – Vol. 29. – pp. 51-71.
15. Simons T. Making use of difference: Diversity, debate, and decision comprehensiveness in top management teams / Simons T., Pelled L. P., Smith K. A. // *Academy of Management Journal*. – 1999. – Vol. 42. – pp. 662-673.
16. Taggar S. I need you, you need me: A model of initiated task interdependence / Taggar S., Haines V. Y. // *Journal of Managerial Psychology*. – 2006. – Vol. 21. – pp. 211-230.
17. Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H. Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice* / J. Houdmont, S. Leka (Eds.). Nottingham, UKn: Nottingham University Press. 2008. Vol. (3). P. 63–88.

Транслітерація

1. Holentovs'ka O. S. Ohljad vitycznjanych ta zarubiznych pidchodiv do problemy komandtovorennja. *Nauka i osvita: nauk.-prakt. zurn. Pivden. nauk. Centru NAPN Ukrainy*. 2014. № 5. S. 24–30.
2. Holentovs'ka O. S. Problema osobystisnoi uspishnosti v komandnij dijaj'nosti kriz' pryzmu ukrains'koi ta rosijs'koi naukoivoi dumky. *Problemy politycnoi psihologii*. Kyiv, 2015. Vyp. 2 (16). S. 209–220.
3. Ghorbunova V. V. Psihologhija komandtovorennja: Cinnisno-roljovyj pidkhdid do formuvannja ta rozvytku komand: monoghrafija. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2014. 380 s.
4. Ghornostaj P. P. Lychnost' i rol': rolevoj podkhdod v socyjal'noj psihologhii lychnosti: monoghrafija. Kiev: Interpress LTD, 2007. 312 c.
5. Applicant attraction to organizations and job choice: A metaanalytic review of the correlates of recruiting outcomes / Chapman D. S. et al. *Journal of Applied Psychology*. 2005. Vol. 90. P. 928–944.
6. Bell S. T. Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92. P. 595–615.
7. Brown D., Crace R. K. *Life Values Inventory: Facilitator's Guide*. Chapel Hill, NC: Life Values Resources, 1996. P. 1–15.
8. Crace K., Hardy Ch. J. Individual values and the team building process. *Journal of Applied Sport Psychology*. Vol. 9. 1997. P. 41–60.
9. Glew D. Personal Values and Performance in Teams: An Individual and Team-Level Analysis. *Small Group Research*. 2009. Vol. 40 (6). P. 670–693.
10. Lester S.W., Meglino B. M., Korsgaard M. A. The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*. 2002. Vol. 45. P. 352–368.
11. Peeters M. A. G., Rutte C. G., Van Tuijl H. F. J. M., Reymen I. M. M. J. The big five personality traits and individual satisfaction with the team. *Small Group Research*. 2006. Vol. 37. P. 187–211.
12. Rokeach M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973. 438 p.
13. Schreurs B., Van Emmerik J. H., Van den Broeck A., Guenter H. Work Values and Work Engagement Within Teams: The Mediating Role of Need Satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 2014. Vol. 18 (4). P. 267–281.
14. Schweiger D. M. Group approaches for improving strategic decision making: A comparative analysis of dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus / Schweiger D. M., Sandberg W. R., Ragan J. W. // *Academy of Management Journal*. – 1986. – Vol. 29. – pp. 51-71.
15. Simons T. Making use of difference: Diversity, debate, and decision comprehensiveness in top management teams / Simons T., Pelled L. P., Smith K. A. // *Academy of Management Journal*. – 1999. – Vol. 42. – pp. 662-673.
16. Taggar S. I need you, you need me: A model of initiated task interdependence / Taggar S., Haines V. Y. // *Journal of Managerial Psychology*. – 2006. – Vol. 21. – pp. 211-230.
17. Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H. Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and*

Голентовская О.С.

Ценностно-ролевые параметры регуляции личностного успеха в командной деятельности

В статье представлены результаты теоретического анализа проблемы личностной успешности в командной деятельности сквозь призму определения и характеристики ценностно-ролевых характеристик, которые ее регулируют. Проведенный анализ дает возможность определить и охарактеризовать основные параметры ценностно-ролевой регуляции личностного успеха в команде, как: возможность реализации собственных жизненных ценностей в пространстве совместной деятельности; ценностная приемлемость ролевых ожиданий других; ценностная готовность к смене привычных для себя ролей и принятию ролей других.

Ценностно-ролевой подход к изучению параметров регуляции личностной успешности в команде делает возможным определиться с логикой и структурой дальнейшего научного поиска предмета исследования, в частности разработки его методического инструментария и детализации алгоритма сбора эмпирических данных.

Ключевые слова: командная деятельность, личностная успешность, ценности, ролевая компетентность, ценностно-ролевой подход.

Holentovska O. S.

Axiological and role-based criteria of personal success regulation in team activity

The article presents the results of a theoretical analysis of the problem of personal success in team activity through the prism of determining and characterizing the axiological and role characteristics that regulate it. The conducted analysis gives the possibility to define and characterize the main criteria of axiological and role regulation of personal success in the team, as: the possibility of realizing one's own life values in the space of joint activity; axiological acceptability of the role expectations of others; axiological readiness to change the familiar roles and accepting roles of others.

The axiological and role approach to the study of personal success regulation criteria in the team makes it possible to determine the logic and structure of the further scientific search for the subject of the research, in particular, the development of its methodological tools and detailing the algorithm for collecting empirical data.

Key words: team activity, personal success, values, role competence, axiological and role approach.

Голентовська Ольга Святославівна – аспірантка лабораторії психології малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної та політичної психології НАПН України.

УДК 316.772.4

Гомольська Л. П.