

В. В. Горбунова

ІНДИВІДУАЛЬНІ ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ: ЦІННІСНО-РОЛЬОВИЙ АНАЛІЗ

Стаття містить результати аналізу поведінкових стратегій побудови командної взаємодії особами з різним рівнем успішності в командній діяльності. У результаті дослідження виявлено специфіку реалізації цінностей спільної діяльності, а також встановлено зв'язок між рольовою компетентністю особистості та її успішністю в команді. Так, особи, які досягають успіху в командній праці, мають стратегіально насичений простір подій спільної діяльності та демонструють змістову відповідність цінностей і стратегій їх реалізації. Їхній поведінці притаманні рольова варіативність, гнучкість, а також здатність до рольової децентрації і прийняття ролей інших. Здатність до рольового перевтілення також пов'язана з багатством поведінкових стратегій та ціннісною орієнтацією особистості на підтримку та розбудову взаємин з іншими людьми.

Ключові слова: команда, командні ролі, командна інтеракція, цінності, успішність, рольова компетентність, ціннісна складність, поведінкові стратегії.

Проблема. Командна взаємодія є співтворчістю всіх її учасників. Кожен інтерпретує події, які відбуваються на тлі командних взаємин, прогнозує їх розвиток і на цій основі вибудовує поведінку, яка знову інтерпретується. Кроком до розуміння того, якою мірою ефективна поведінка окремих членів команд, наскільки вона сприяє або, навпаки, заважає досягненню успіху, є аналіз індивідуальних поведінкових моделей командних взаємин. Ціннісно-рольові за своєю природою, такі моделі відбивають, з одного боку, цінність взаємин та праці для людини, а з другого – рольові стратегії реалізації цих цінностей. Ідеться передусім про відмінності в рольовій компетентності, про те, чи ефективно людина вибудовує взаємодію, у який спосіб доносить до інших свою позицію, наскільки здатна прийняти позицію інших.

Мета статті: представити результати ціннісно-рольового аналізу індивідуальних поведінкових моделей командної інтеракції осіб з різним рівнем успішності в командній діяльності. *Завдання:* описати особливості індивідуальних стратегій реалізації цінностей спільної діяльності та взаємин; продемонструвати зв'язок між успішністю особистості в командній діяльності та рівнем її рольової компетентності.

Поняття рольової компетентності обґрунтовується в межах різних концепцій та моделей: соціально-генетичної віктимології (Є. В. Руденський); компетентнісної моделі професійної елітарності (А. П. Авдєєва); моделі професійної позиції соціального працівника (М. Д. Лаптева). У кожному випадку йдеться про рефлексію рольових можливостей та ефективність рольової взаємодії. Цілісну ж соціально-психологічну концепцію рольової компетентності як інтегральної характеристики особистості сформулював П. П. Горностай. Він стверджує, що від того, наскільки варіативною, гнучкою та глибокою є рольова поведінка, наскільки розвинена здатність до рольової децентрації та прийняття ролей інших, залежить здатність людини бути повноправним суб'єктом власної життєтворчості [2].

Існують й окремі розвідки рольової компетентності в її специфічному, здебільшого нормативному, змісті, присвячені також ефективності виконання певних функцій. Так, П. Шемпп [8] досліджує вчительську рольову компетентність; Г. Сміт і Л. Карстенс [3] вивчають рольову компетентність лідерів; цілу низку досліджень на основі аналізу материнської та батьківської рольової компетентності здійснено в межах наукового медсестринства (Р. Мерсер, С. Феркетич, К. Шарон, М. Таркка) [6; 9; 10].

Що ж до аналізу окремих аспектів рольової компетентності в контексті командної взаємодії, то варто згадати дослідження емоційної компетентності (інтелекту) учасників команд. Так, Л. Офферманн із колегами доводять, що емоційні компетенції, зокрема комунікабельність, тактовність, чуйність тощо, тісно пов'язані з ефективністю взаємодії та психологічною атмосферою в команді [7]. Дослідження А. Феєрхерм і Ш. Райс свідчать про вищу продуктивність та узгодженість командної роботи з обслуговування клієнтів у сфері послуг за умови високої емоційної компетентності її членів та лідерів [4]. К. Фруе, Р. Беннетт та Ш. Калдвелл відмічають значущий зв'язок між сукупним емоційним інтелектом членів команд та ефективністю інтерперсональної взаємодії [5].

Погляд на індивідуальні поведінкові моделі командної інтеракції як на рольову презентацію ціннісного ставлення центрував аналіз на вивченні рольової компетентності особистості у її зв'язку з цінністю спільної діяльності та стратегіями її реалізації, а також на реконструкції параметрів рольової компетентності в просторі актуальних подій, пов'язаних із досвідом взаємин з іншими людьми в ході спільної діяльності [1]. В інструкції для учасників дослідження зазначалося: "Пригадайте та послідовно впишіть в комірки під заголовком "Події, пов'язані з досвідом взаємин з іншими людьми в ході спільної діяльності" не менше 10-ти конкретних подій. Зосередьтеся на подіях останніх років".

Основою для висновків щодо цінностей, а також ідентифікації стратегій їхньої реалізації став аналіз безпосередньої цінності виокремлених подій, а також способів досягнення бажаного в їхніх межах: “Поміркуйте, що для Вас є (було) важливим, цінним у кожній з подій і як стратегічно Ви реалізували свої прагнення, що робили (робите), щоб досягти бажаного”. Оцінка подій за параметрами рольової компетентності (рольової варіативності, гнучкості, глибини та здатності до рольової децентрації та прийняття ролей інших), операционалізованими в поведінкових і перцептивних дескрипторах, слугувала індикатором рольової компетентності у сфері командної взаємодії: “Оцініть наскільки твердження відповідають Вашим переживанням та діям у кожній із подій. Користуйтеся 10-бальною шкалою”. Зауважимо, що кожному з параметрів відповідають три діагностичні тези, сформульовані з урахуванням поведінкових патернів, особливостей самосприймання та рефлексії сприймання себе іншими. Так, наприклад, рольова варіативність діагностувалася на основі таких тез: “Я поведжуся дуже по-різному, залежно від ситуації, залежно від того, що очікують від мене інші люди”; “Можу назвати себе різнобічною людиною, такою, що може бути різною в різних ситуаціях та з різними людьми”; “Мене вважають гарним співрозмовником та колегою, адже я знаю, як поводитися й що робити в кожному випадку”.

Участь у дослідженні взяли 134 особи, з яких 42 – учасники чинних команд, 20 – особи, які працюють у колективах, що за своїми ознаками не є командами; 72 – студенти різних спеціальностей.

Індикаторами рівня успішності в командній діяльності (для учасників діючих команд) стала експертна оцінка керівника, колег, а також самооцінка за ознаками команди, операционалізованими в поведінкових характеристиках її учасників. Наприклад, консолідована спільність командної діяльності була операционалізована в тезі “Перебуває у взаємодії та взаємоузгодженні кроків з іншими членами команди”; орієнтація на спільну командну мету – в тезі “Працює на спільну командну задачу”; скоординована позитивна синергія командної праці – в тезі “Його дії та рішення є важливими для успіху командної діяльності”.

Аналіз отриманих даних здійснювався за двома базовими напрямками: рефлексивно-подієвий аналіз цінностей і стратегій реалізації цінностей спільної діяльності; аналіз особистісної ролекомпетентності. Цінності кожної події аналізувалися спільно з досліджуванним з огляду на його орієнтацію на стосунки чи діяльність. Стратегії реалізації цінностей індексувалися як орієнтовані на оптимізацію взаємин або на оптимізацію діяльності. Основне завдання такого аналізу – порівняти специфіку простору подій спільної

діяльності осіб з різним рівнем успішності в команді. Також до порівняльного аналізу включаються і показники кількості цінностей та стратегій, а також їхня змістова відповідність одне одному. Рольова компетентність у сфері спільної діяльності аналізувалася сукупно і за кожним окремим параметром.

Аналіз змісту цінностей, що їх виокремлюють досліджувані, дав змогу описати ціннісну специфіку простору спільної діяльності. У випадку переважання цінностей, орієнтованих на підтримку, розбудову, гармонізацію стосунків, турботу про добробут інших людей, прагнення до змін у собі та власній діяльності з метою налагодження взаємин тощо, ідеться про зсув у бік стосункових, моральнісних цінностей, **стосунково-ціннісний зсув** (математично це третина і більше цінностей стосункового змісту). Для прикладу наведемо перелік подій та цінностей (із позначкою змістової специфіки, де *m* – моралісна компонента, *d* – діяльнісна) учасниці управлінської команди акціонерного банку. Загалом досліджуваною було виокремлено 10 подій та 18 цінностей, серед яких 15 мають стосунковий зміст: представлення управлінській команді як нового голови правління банку (відчуті підтримку, *m*; виправдати довіру, *m*; реорганізація бухгалтерії (ефективніша діяльність бухгалтерії, *d*; налагодити взаємодію між людьми, *m*), корпоративний тренінг (краще зрозуміти одне одного, *m*; дізнатися про ставлення до себе колег, *m*; відчуті себе в команді, *m*) святкування Нового року (люди без краваток, *m*), планування бюджету (скоординована праця, *d*; довіра один до одного, *m*), сюрприз від колективу на день народження (відчула, що люблять і цінують, *m*), перша нарада в ролі голови (подолати свою невпевненість, *m*; довести іншим, що можу, *m*), розроблення нової стратегії впровадження послуг (довести, що ми сучасний банк, *d*; повернутися обличчям до споживачів, *m*) відпочинок з родиною в Європі (бути разом, *m*; відпочити від роботи в родинному колі, *m*), облаштування з родиною нового будинку (реалізація спільної мрії, *m*).

В іншому випадку, коли третина і більше цінностей стосуються власне діяльності, її стратегій, цілей, досягнень, способів взаємодії тощо, маємо справу з **діяльнісно-ціннісним зсувом**. Так, учасник команди театру ляльок виокремлює 10 подій і 12 цінностей, з яких 9 відбивають цінність самої діяльності: перша шкільна вистава (вперше керував лялькою, *d*), майстер-клас з відомим лялькарем (навчився по-особливому керувати лялькою, *d*; зрозумів, що лялькар має бути одним цілим з лялькою, *d*; збагнув, що майстерність приходить через вправління, *d*; перший робочий день у трупі (зрозумів, що прийдеться працювати вдень і вночі, *d*), перша вистава, де моя лялька грала головну роль (залежність від якості моєї гри всієї вистави, *d*), вистава за мою режисуру (насолоджувався процесом, *d*), спеціальна вистава для моєї

майбутньої дружини (романтичне освідчення в коханні, *м*), підготовка новорічної казки (швидкість у взаємодії та координації, *д*), виступ з “Котигорошком” у дитячому садку сина (радість малого, *м*), власний майстер-клас (відчуття себе профі, *д*), влаштував домашній театр з дружиною та сином (їхня радість, *м*).

Коли істотного переважання цінностей певного змісту не спостерігається, простір спільної діяльності характеризується як збалансований, а тому можна говорити про *стосунково-діяльнісну ціннісну збалансованість*.

Змістовий аналіз було застосовано і до стратегій реалізації цінностей. Про *стосунково-стратегіальний зсув* ідеться в разі переважання в просторі спільної діяльності досліджуваних стратегій, орієнтованих на покращення взаємин, досягнення домовленостей, зниження конфліктності. Так, учасниця проектної команди з організації художніх виставок з-поміж інших виокремила таку подію, як “виставка Юрія Камишного”. Усі стратегії реалізації цінного в цій події є стосунковими (*с*): вести перемовини з генієм – намагалася налагодити контакт, *с*; спілкувалася на життєві теми, *с*; була уважна до побажань художника, *с*; гарно приймати гостей – приділяла увагу кожному, *с*; лишити гарне враження про себе та команду – згладжувала гострі кути, *с*; дослухалася до побажань відвідувачів, *с*. Загалом серед 25 стратегій реалізації цінностей 18 мають стосунковий зміст.

Якщо не менше ніж третина способів реалізації цінностей формулюються учасниками дослідження в термінах, безпосередньо пов’язаних із самою діяльністю, її виконанням, модифікацією, модернізацією тощо, ідеться про *діялісно-стратегіальний зсув простору спільної діяльності*. До прикладу, учасник команди менеджерів дистриб’юторської компанії серед 22 виокремлених стратегій спільної діяльності 18 означив як діяльнісні. Так, усі 6 стратегій реалізації цінностей такої події, як “Підбиття річних підсумків 2012”, є діялісними (*д*): наочно довести, що я кращий менеджер – представив дані продажу в презентації, *д*; надав помісячний порівняльний аналіз своєї ефективності, *д*; виступив із програмою модернізації системи, *д*; стимулювати інших до професійного зростання – розказав про свої професійні секрети, *д*; відчутти повагу колективу – демонстрував результати праці, *д*.

Про *стосунково-діялісну стратегіальну збалансованість* ідеться у випадку відносно рівної представленості стратегій діялісного і стосункового змісту як способів реалізації цінностей спільної діяльності досліджуваних.

Ціннісна і стратегіальна насиченість простору спільної діяльності вираховується як відношення кількості цінностей / стратегій їх реалізації до загальної кількості подій і свідчить про важливість

простору спільної діяльності для досліджуваних та рівень поведінкової, інструментальної забезпеченості реалізації цінностей, відповідно.

Ще один параметр аналізу простору спільної діяльності – зіставність цінностей і стратегій їх реалізації. Простір, у якому більшість пар цінність-стратегія є змістово відповідними, називається *ціннісно-стратегіально конгруентним*. До прикладу, учасник команди інформаційної агенції в події “Облаштування нового офісу” виокремив такі цінності та стратегії: своїми силами зробили ремонт, *д* – запропонував та організував усіх зробити самим, а зекономлені кошти пустити на премії, *д*; розподілив обов’язки та скоординував дії, *д*; відчув себе єдиним цілим з командою, *м* – не перекладав відповідальність на інших, *с*; жартував та радів спільній роботі, *с*. Усі чотири з наведених пар “цінність-стратегія” (кожній цінності відповідають по дві стратегії) є конгруентними; моральнісним цінностям відповідають стратегії, орієнтовані на розбудову взаємин, діяльнісним – стратегії, пов’язані з безпосередньою організацією діяльності.

Про певну конфліктність у просторі спільної діяльності досліджуваних може свідчити переважання стратегій реалізації цінностей, змістово протилежних самим цінностям. Так, приклад *діяльнісної реалізації моральнісних цінностей* знаходимо у відповідях учасниці команди волонтерів, які опікуються неповноправними особами. У події “Підготовка до зустрічі із засновницею організації” досліджувана виокремилася такі цінності та стратегії: надихнутися любов’ю до ближнього, *м* – шукала інформацію про Зеновію, *д*; будувати ближчі взаємини з “друзями”, *м* – забезпечувати їхні актуальні потреби, *д*; допомагати доглядати за кімнатою, *д*.

Прикладом *стосункової реалізації діяльнісних цінностей* є пари “цінність-стратегія”, виокремлені учасницею команди видавництва дитячої книги в події “Видання першої книги за моїм редакторством”: змогла самостійно організувати весь процес, *д* – була уважна з людьми, *с*; прислухалася до порад колег, *с*; намагалась уникати конфліктів, *с*; довести власний професіоналізм, *д* – не допустила конфліктів, *м*. І в першому, і в другому прикладах зміст цінностей і, відповідно, сфера, яку вони регулюють, не збігається із стратегіями, якими послуговуються досліджувані, щоб ці цінності реалізувати. Так, для того щоб надихнутися любов’ю і стати ближчою до інших, перша з досліджуваних обирає діяльнісні стратегії, мало пов’язані з моральністю самих цінностей; так само, як і друга досліджувана, намагається в спосіб побудови та перебудови взаємин із колегами довести власний професіоналізм та самостійність в організації процесу видання книжки.

Що ж до результатів аналізу зв’язку успішності в командній

діяльності та стратегіально-ціннісних особливостей простору спільної діяльності учасників дослідження (за коефіцієнтом кореляції Спірмена), то статистично значущим прямим є зв'язок між успішністю особистості в команді та ціннісно-стратегіальною конгруентністю її простору спільної діяльності (0,59; $p < 0,05$). Ідеться про те, що більшого успіху в команді досягають особи, які обирають стратегії реалізації цінностей, адекватні їхньому змісту. Так, якщо цінне – це взаємини з людьми, то адекватні стратегії – це їхня підтримка і розбудова; якщо цінність діяльничого змісту – певні зміни в самій діяльності. Також значущим, проте з протилежним знаком, є показник зв'язку командної успішності зі стосунковою реалізацією діяльничих цінностей (-0,41; $p < 0,05$). Ця ж тенденція простежується і у випадку діяльничої реалізації моральничих цінностей (-0,19; $p > 0,05$), що свідчить про несприятливість для командної успішності вибору стратегій, що змістово суперечать цінностям. Значущим є також зв'язок між стратегіальною насиченістю подієвого простору та успішністю в команді (0,48; $p < 0,05$), що свідчить про переваги використання значної кількості стратегій. Так само, тенденційно, виявляється прямий зв'язок між успішністю та ціннісною насиченістю подієвого простору спільної діяльності (0,29; $p > 0,05$).

Математичний аналіз рольової компетентності учасників команд у просторі подій, що творяться на тлі спільної діяльності, дає підстави для висновків про зв'язок параметрів ролекомпетентності з успішністю особистості в командній діяльності (за коефіцієнтом кореляції Спірмена). Так, успішність значуще корелює з такими показниками рольової компетентності, як рольова варіативність (0,41; $p < 0,05$), рольова гнучкість (0,50; $p < 0,05$) та здатність до рольової децентрації й прийняття ролей інших (0,61; $p < 0,05$). Отримані дані свідчать про те, що людина, успішна в команді, є також ролекомпетентною у сфері спільної діяльності, зокрема такою, що має та використовує різноманітний рольовий репертуар, уміє легко перемикатися з однієї ролі на іншу, а також є чутливою до ролей інших, здатною ці ролі відчувати, зрозуміти, а також приміряти на себе.

Зіставлення параметрів рольової компетентності із стратегіально-ціннісними особливостями простору спільної діяльності (за коефіцієнтом кореляції Пірсона) також виявляє низку значущих зв'язків. Зокрема, мається на увазі прямопропорційний кореляційний зв'язок між рольовою гнучкістю і стратегіальною насиченістю подієвого простору особистості (0,48; $p = 0,001$): що більшою кількістю стратегій реалізації цінностей спільної діяльності володіє людина, то більші можливості рольового перевтілення та адаптації вона має. Рольова гнучкість особистості прямо пропорційно пов'язана з перева-

жанням моральнісних цінностей у просторі подій спільної діяльності (0,30; $p=0,054$) та обернено пропорційно – з переважанням цінностей діяльнісного змісту (-0,30; $p=0,054$), що може бути проінтепретовано через зв'язок здатності до зміни ролей із цінністю взаємин. Що ціннішими для людини є підтримка, розбудова, відновлення взаємин, конструктивне та безконфліктне співіснування з іншими, то гнучкішою у своїй рольовій поведінці вона є, і навпаки, що ціннішими є предмет, результат і процес діяльності, то менш гнучку, адаптивну, комплементарну рольову стратегію вона обирає. За даними кореляційного аналізу, обернено пропорційну залежність виявлено і між здатністю до рольової децентрації та стосунковою реалізацією діяльнісних цінностей (-0,32; $p=,044$). Ідеться про те, що чим вищу рольову чутливість та здатність до прийняття ролей інших має людина, тим рідше вона звертатиметься до змістово невідповідного способу реалізації своїх цінностей, зокрема до спроб покращення результатів праці чи оптимізації її процесу стосунковими засобами.

Висновки. Аналіз змісту цінностей та стратегій їх реалізації в межах подій спільної діяльності дав змогу виокремити низку стратегіально-ціннісних особливостей простору спільної діяльності, специфічних для осіб, які досягають успіху в командній праці. Зокрема, мається на увазі стратегіальна насиченість подієвого простору як наявність значної кількості способів реалізації власних цінностей та ціннісно-стратегіальна конгруентність як змістова відповідність цінностей і стратегій їх реалізації. Математичний аналіз рольової компетентності учасників команд у просторі подій, що творяться на тлі спільної діяльності, свідчить про статистично значущий зв'язок між успішністю в командній праці і рольовою варіативністю, гнучкістю і здатністю до рольової децентрації й прийняття ролей інших. Зіставлення параметрів рольової компетентності із стратегіально-ціннісними особливостями простору спільної діяльності також свідчить про низку значущих зв'язків, зокрема про прямо пропорційний кореляційний зв'язок між рольовою гнучкістю особистості і стратегіальною насиченістю її подієвого простору, а також переважанням у ньому цінностей моральнісного змісту.

Література

1. Горбунова В. В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / В. В. Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2014. – 380 с.
2. Горностай П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности : монография / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
3. Carstens L. The influence of leadership role competencies on organization change outcome in the manufacturing industry in South Africa / Herman Smit,

- Louis Carstens // *Journal of Human Resource Management*. – 2003. – Vol. 1 (2). – P. 45–52.
4. Feyerherm A. E. Emotional intelligence and team performance: The good, the bad and the ugly / Ann E. Feyerherm, Cheryl L. Rice // *The International Journal of Organizational Analysis*. – 2002. – Vol. 10 (4). – P. 343–362.
 5. Frye C. M. Team emotional intelligence and team interpersonal process effectiveness / Crissie M. Frye, Rebecca Bennett, Sheri Caldwell // *Mid-American Journal of Business*. – 2006. – Vol. 21 (1). – P. 49–56.
 6. Mercer R. T. Predictors of paternal role competence by risk status / Sandra L. Ferketich, Ramona T. Mercer // *Nurs Research*. – 1994. – Vol. 43 (2). – P. 80–85.
 7. Offermann L. R. The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance / Lynn R. Offermann, James R. Bailey, Nicholas L. Vasilopoulos, Craig Seal, Mary Sass // *Human Performance*. – 2004. – Vol. 17 (2). – P. 219–243.
 8. Schempp P. G. Determining Teaching Role Competence and Incompetence through the Student-Teaching Experience [Електронний ресурс] / Paul G. Schempp // Paper presented at the National Convention of the American Alliance for Health. – 1983. – Режим доступу: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED229385.pdf>
 9. Sharon K. The effects of maternal psychosocial factors on maternal competence for infant feeding: D. Sc. Thesis / Karp Sharon ; Tennessee Graduate School of Vanderbilt University. – Nashville, 2008. – 189 p.
 10. Tarkka M. T. Predictors of maternal competence by first-time mothers when the child is 8 months old / Marja-Terttu Tarkka // *Journal of Advanced Nursing*. – 2003. – Vol. 41. – P. 233–240.

References

1. Gorbunova, V. V. (2014). *Psyhkholohiia komandotvorennia: tsinnisno-roliovyi pidkhid do formuvannia ta rozvytku komand* [Psychology of teambuilding: value-roll approach to the formation and development teams]. Zhytomyr : Publ. Zhytomyr Ivan Franko State University (ukr).
2. Gornostay, P. P. (2007). *Lichnost i rol: rolevoy podkhod v sotsialnoy psikhologii lichnosti* [Personality and role: role approach in the social psychology of personality]. Kyiv: Interpress LTD Publ. (rus).
3. Carstens, L. and Smit, H. (2003). The influence of leadership role competencies on organization change outcome in the manufacturing industry in South Africa. *Journal of Human Resource Management*, 1 (2), 45–52.
4. Feyerherm, A. E. and Rice, C. L. (2002). Emotional intelligence and team performance: The good, the bad and the ugly. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10 (4), 343–362.
5. Frye, C. M., Bennett R. and Caldwell, S. (2006). Team emotional intelligence and team interpersonal process effectiveness. *Mid-American Journal of Business*, 21 (1), 49–56.
6. Mercer, R. T. and Ferketich, S. L. (1994). Predictors of paternal role competence by risk statu. *Nurs Research*, 43 (2), 80–85.
7. Offermann, L. R., Bailey, J. R., Vasilopoulos, N. L., Seal, C. & Sass, M. (2004). The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance. *Human Performance*, 17 (2), 219–243.

8. Schempp, P. G. (1983). Determining Teaching Role Competence and Incompetence through the Student-Teaching Experience. *Paper presented at the National Convention of the American Alliance for Health*, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED229385.pdf>
9. Sharon K. (2008). The effects of maternal psychosocial factors on maternal competence for infant feeding, D. Sc. Thesis, Tennessee Graduate School of Vanderbilt University, Nashville.
10. Tarkka, M. T. (2003). Predictors of maternal competence by first-time mothers when the child is 8 months old. *Journal of Advanced Nursing*, 41, 233–240.

Горбунова В. В. Индивидуальные поведенческие модели командной интеракции: ценностно-ролевой анализ

Статья содержит результаты анализа поведенческих стратегий построения командного взаимодействия лицами с разным уровнем успешности в командной деятельности. В результате исследования выявлена специфика реализации ценностей совместной деятельности, а также установлена связь между ролевой компетентностью личности и ее успешностью в команде. Так, лица, достигающие успеха в командной деятельности, имеют стратегически насыщенное пространство событий совместной деятельности и демонстрируют содержательное соответствие ценностей и стратегий их реализации. Их поведению присущи ролевая вариативность, гибкость, а также способность к ролевой децентрации и принятию ролей других. Способность к ролевому переключению также связана с богатством поведенческих стратегий и ценностной ориентацией личности на поддержку и развитие отношений с другими людьми.

Ключевые слова: команда, командные роли, командная интеракция, ценности, успешность, ролевая компетентность, ценностная сложность, поведенческие стратегии.

Gorbunova V. V. Individual behavioral models of team interaction: value-role analysis

Results of studies on behavioral strategies in team interaction of persons with different level of successfulness in teamwork are presented in this article. The specifics of value realization of joint-cooperation and correlation between role competence and personal successfulness in teamwork are presented too. The people who are successful in teamwork have strategically saturated space of joint-cooperation and demonstrate content compliance of the values and strategies for their implementation. Their behavior is characterized by role variability, flexibility and ability to role decentration and accepting the roles of the others. The ability to switch roles is associated with abundance of behavioral strategies and with value orientation of the personality at the support and developing relationships with other people.

Key words: team, team roles, team interaction, values, performance, role competence, value complexity, behavioral strategies.

© Горбунова В. В.