
ГОРБУНОВА В.В.,
кандидат психологічних наук,
доцент, докторантка, Інститут
соціальної та політичної
психології НАПН України,
м. Київ

РЕФЛЕКСИВНИЙ АНАЛІЗ СУБ'ЄКТНО-ЦІННІСНОЇ ЗУМОВЛЕНОСТІ СПРИЙМАННЯ ІНТЕРАКЦІЇ У КОМАНДАХ

У статті представлено процедуру та результати рефлексивного аналізу ціннісної зумовленості сприймання інтеракції в командах. “Цінність Я” та “Цінність Іншого” – базові категорії, що, в своєму унікальному авторському змісті, утворюють рефлексивно-ціннісний простір сприймання взаємин і діяльностей, характерний для осіб успішних у командній праці.

Ключові слова: командна діяльність, командна інтеракція, рефлексивно-ціннісний простір, рефлексивний аналіз цінностей.

В статті представлено процедуру і результати рефлексивного аналізу ціннісної зумовленості сприймання командної інтеракції. “Цінність Я” і “Цінність Другого” – базові категорії, котрі, в своєму унікальному авторському змісті, задають рефлексивно-ціннісний простір сприймання взаємин і діяльностей, характерний для осіб успішних у командній діяльності.

Ключевые слова: командная деятельность, командная интеракция, рефлексивно-ценностное пространство, рефлексивный анализ ценностей.

The procedure and results of reflexive analysis of the value's conditionality of the perception of team interaction is presented in the article. “The value of Me” and “Value on Other” – are basic categories, which constructs the reflexive-value space of the perception of relations and activities, that is a typical for employees, successful in team-works.

Key words: teamwork, team interaction, reflexive-value space, reflexive analysis of values.

© Горбунова В.В., 2013

Постановка проблеми. Командна праця характеризується позитивною синергією і, внаслідок чого, є ефективнішою за індивідуальну та групову, зорганізовану із недотриманням принципів командності. Значна продуктивність діяльності учасників, а також особливий психологічний клімат, що сприяє їх фаховому та особистісному зростанню – ставлять феномен команд та проблему командотворення у центр наукового дослідження. Фокус психологічного аналізу центрованої переважно на вивченні та реконструкції міжособистісної інтеракції у командах, пошуку та формуванні її оптимальних моделей.

Відзначимо, що найвідоміші психологічні підходи у командотворенні центруються на аналізі та розбудові рольової структури команд. Однак в жодному із них ролі не вивчаються виключно у своєму нормативному змісті. Рольовий трикутник Дж. Адайра, окрім ролей, зв'язаних із безпосередніми функціями та задачами діяльності (шукач інформації, координатор, критик, активатор, виконавець тощо), містить колективні, орієнтовані на підтримку командної єдності (надихач, гармонізатор, улагоднювач конфліктів тощо) та індивідуальні ролі, такі, що відображують очікування, цінності та особистісні проблеми кожного, подекуди деструктивні та руйнівні для групи (домінатор, плейбой, агресор тощо) [12]. Щодо дев'ятки командних ролей М. Белбіна, то в їх основу автор закладає здібності, мотиви та цінності й, навіть, пише про рольову самореалізацію як оволодіння командними ролями, релевантними особистісним якостям [1]. Командне колесо Ч. Маргерісона і Д. МакКена, попри прив'язку командних ролей до базових виробничих функцій, також орієнтоване і на аналіз індивідуальних потреб, зокрема через встановлення особистісної типології за Д. Кейрсі [6]. В програмно-рольовому підході М.Г. Ярошевського рольова поведінка

взагалі розглядається як така, що має глибокий особистісно-психологічний смисл та зміст [11].

В кожному випадку командна інтеракція вивчається в зумовленості не лише нормативно-діяльним контекстом свого розгортання, а й оціночним, небезстороннім ставленням до подій в групі, її учасників, їх вчинків, рис характеру, манери спілкування, стратегій діяльності тощо. Йдеться про ціннісне ставлення – неповторне і унікальне для кожної людини, напрацьоване в ході індивідуального досвіду, представлене в імпліцитності її життєвого світу.

На потребі ціннісного аналізу міжособистісної інтеракції так чи інакше наголошується у провідних філософсько-психологічних концепціях. Так, С.Л. Рубінштейн зауважує, що Інший завжди входить в онтологію буття і що взаємини завжди мають морально-етичне, ціннісне забарвлення [9].

Звужуючи проблематику до простору командної інтеракції, зазначимо, що його дослідження поза ціннісним ракурсом – втрачає на психологічності. Йдеться про ризики пов'язані із редукцією, механізацією психологічного, зведення аналізу до опису діяльності та взаємодії на її предмет, без врахування мотивації, розуміння автентичних причин та індивідуальної інтерпретації подій. Будь-яка тривала взаємодія, а командність розуміє саме таку, не існує поза оцінками, ставленнями, значимістю. Їх параметри задаються і самою діяльністю, і безпосереднім інтеракційним середовищем, і, ширше, культурно-історичним дискурсивним контекстом; не можна виносити за дужки й особистісні, суб'єктні цінності, ті, що набули надситуаційного регуляційного характеру, стали сенсами життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Людина – істота рефлексивна. Унікальна здатність людської свідомості до самопізнання, внутрішнього діалогу, в якому, окрім іншого, здійснюється морально-етична оцінка

власних вчинків, а також спроби усвідомлення їхніх причин, тих внутрішніх ціннісних спонукань, що лежать у просторі переддії – задає одну з безперечних умов психологічного дослідження цінностей – його рефлексивність.

С.Ю. Степанов пише про утвердження рефлексивної культуродигми, як “цілісного зразка наукового мислення і дії”, центрованого на проблемах рефлексивного розвитку особистості [10]. В цих культуродигмальних межах, в колі психології, виникли та розвиваються – психологія розуміння (В.В. Знаков), теорія рефлексивної регуляції діяльності (А.В. Карпов), рефлексивна психологія співтворчості (І.М. Семенов, С.Ю. Степанов), груп-рефлексивний підхід та рефлексивні технології в соціальній, зокрема організаційній та медіа-психології (М.І. Найдьонов, Л.А. Найдьонова), диференційна модель рефлексії особистості (Д.О. Леонт'єв), транзакційна модель рефлексивного вибору особистості (В.А. Петровський) тощо.

Попри концептуальну специфіку та сфери прикладання дослідницьких зусиль, усі згадані автори розуміють рефлексію у її зв'язку із становленням свідомості, життєвим світом, шляхом особистості, її ціннісним розвитком та розвитком здібностей. Так, Д.О. Леонт'єв та А.Ж. Аверіна називають такий підхід типовим для досліджень рефлексії на пострадянському ґрунті, зв'язуючи його з розвитком ідей Б.Г.Ананьєва, Л.С.Виготського, С.Л.Рубінштейна про рефлексію як характеристику людського існування, пояснювальний принцип розвитку психіки, механізм саморегуляції [4]. На близьке розуміння рефлексії в сучасній зарубіжній традиції, зокрема у сенсі її перетворювальної активності та цінності, вказує Л.А. Найдьонова [7]. Авторка здійснює поняттєвий аналіз, в ході якого виходить на розрізнення двох континуально протилежних видів рефлексії (“reflective” і “reflexive”), для диференціації яких

українською пропонує використовувати штучні слова – рефлекТія і рефлекЦія. Традиціям суб'єктного аналізу відповідає саме рефлекЦія, яка зв'язується із внутрішнім діалогом, саморегуляцією, а також особистісним зростанням. Вибудовуючи диференційну модель рефлексії, Д.О. Леонт'єв вводить поняття системної рефлексії, яка на противагу інтроспекції (близько до рефлекТії за Л.А. Найдьоновою) та квазірефлексії, як втечі в сторонні розмірковування, – є спрямованістю на пізнання і розуміння власного внутрішнього світу [4].

Використання рефлексії у якості аналітичного інструменту – унікальна характеристика досліджень індивідуальної свідомості в межах рефлексивної культуродигми, яка надає суб'єкт-суб'єктного статусу і самому процесу дослідження, і взаєминам між його учасниками. Йдеться про діалогічність в роботі, співпрацю, відкритість гіпотез та інтерпретацій. Ілюстративно в цьому сенсі є позиція Дж. Келлі [3] про співдослідження, за якого психолог і досліджуваний разом занурюються у внутрішній світ останнього та вивчають закони за якими він діє. Причини продуктивності такого підходу автор пояснює по-перше, здатністю до рефлексії, “психологічної спостережливості”, а по-друге специфікою світотлумачення, особистісної філософії, яка в кожній людині неповторна. Практикою співтворчої рефлексії або рефлексопрактикою, що базується на системі уявлень про ціннісність, а також самопізнаність, саморегульованість та самоконструйованість людського буття, називають авторський варіант суб'єкт-суб'єктної дослідницької взаємодії І.М. Семенов та С.Ю. Степанов [10]. Методологію “спільного контуру” як створення специфічного простору інтерсуб'єктності між дослідником і досліджуваним обґрунтовує М.І. Найдьонов: “Ідеться про створення спільної значущої події, яка об'єднує дослідника і досліджуваного, і спільної рефлексії вчинків у цій

події, що дає змогу відкрити суб'єктні джерела сенсоутворення" [8, С. 14].

В такий спосіб, рефлексія як механізм самопізнання, осмислення власних цінностей – є продуктивним шляхом їхнього оприявнення в ході дослідження, зорганізованого з врахуванням провідної ролі його учасників, як у власне продукуванні матеріалу аналізу, так і в його інтерпретації.

Метою цієї статті є презентація процедури та результатів рефлексивного аналізу суб'єктно-ціннісної зумовленості сприймання інтеракції у командах.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Прикладами досліджень виконаних в рефлексивно культурадигмальних межах є аналіз розвитку здібностей, здійснений колективом дослідників під керівництвом В.О. Моляко та О.Л. Музики [2]. Методологічним базисом розвідок стали психологічна теорія творчості В.О. Моляко та суб'єктно-ціннісний підхід до аналізу здібностей О.Л. Музики. Центральна ідея – розуміння здібностей як внутрішнього регуляційного ресурсу, який має суб'єктно-ціннісний статус; базовий інструмент – методика рефлексії здібностей або методика вивчення динаміки здібностей (МВДЗ) в різних модифікаціях.

Методику складають два блоки, перший з яких спрямований на вивчення рефлексії здібностей, через самоаналіз діяльностей та вмінь, які є важливими для людини і до оволодіння якими вона прагне. За авторським задумом це дозволяє зрозуміти ціннісність окремих діяльностей, виокремити ті життєві смисли та цінності, що регулюють діяльнісну сферу. Другий блок – соціально-рефлексивний. Через рефлексію оцінки досягнень референтними особами та самооцінки власних рис здійснюється проникнення у сферу міжособистісних взаємин, виокремлюються ті параметри, на основі яких людина конструє вза-

ємодію із оточенням, розкривається суб'єктивне розуміння успіху та невдачі, корені особистісних криз.

В авторській модифікації процедура зазнала змін, зв'язаних, по-перше, з віковою специфікою досліджуваних (юнацтво та дорослість, від ранньої до пізньої) і по-друге, з акцентом не стільки на розвитку здібностей, скільки на реконструкції цінностей, що регулюють діяльність та взаємини (діяльнісних та моральнісних у концептуалізації О.Л. Музики). Отже, назва релевантна модифікації – рефлексивна процедура дослідження цінностей.

Модифікація полягала, зокрема, у зміні схеми опитування. У класичному варіанті першого блоку методики учасникам дослідження пропонують виділити діяльності та вміння, якими вони володіють, з їх подальшою деталізацією у діях та операціях. Наша ж ціль – реконструкція цінностей у діяльнісному просторі особистості. Тому досліджуваного просять назвати діяльності, якими він колись володів, володіє зараз та прагне оволодіти в майбутньому. Наступний крок – рефлексія цінностей: "Назвіть, що для вас цінне, важливе в кожній з діяльностей, таке, що вам допомагає її здійснювати і таке, що ви отримуете в ній для власного розвитку". Щодо другого блоку, то в ньому акцент ставиться на ціннісності взаємин. Так, спочатку досліджуваному пропонують назвати осіб, чию думку він цінує, а також тих, хто повсякчас оцінює його досягнення та вміння з екстраполяцією в майбутнє та минуле. Потому необхідно назвати цінне і важливе у взаєминах з цими людьми, таке, що допомагає будувати та підтримувати взаємини та те, що отримується в них для власного розвитку.

Додатково, з метою оприявнення цінностей у просторі діяльностей та стосунків, використовувались психосемантичні процедури. Психосемантична реконструкція здійснювалася на базі оціночної матриці діяльності, значимі особи / цінності, що запо-

внювались учасниками з міркувань важливості (за десятибальною шкалою) кожної із цінностей для кожної з діяльностей та для побудови стосунків з кожною зі значимих осіб. Зібраний матеріал піддавався факторизації методом головних компонент у програмі Statistica. В результаті факторизації даних здійснювалась психосемантична реконструкція цінностей особистості в просторі діяльностей та стосунків. У математичний аналіз бралися факторні навантаження по кожній із цінностей (суб'єктна значимість цінностей у певній сфері діяльностей та стосунків); загальна дисперсія, яку пояснює кожен фактор (значимість певної сфери діяльностей та стосунків) та кореляційні зв'язки між цінностями (суб'єктивна каузальність цінностей); також ідентифікувалися цінності, що мають значимі навантаження за кількома з виокремлених факторів (інтеграційні цінності).

Участь у дослідженні взяли учасники бізнес-команд (рекламної агенції, комерційного банку, дитячого видавництва, медичної клініки, торговельної мережі, психологічних центрів), громадських об'єднань (музичного гурту, плейбек-театру, волонтерських спільнот, мистецького проекту). В результаті психосемантичної реконструкції цінностей осіб успішних у командній праці у просторах діяльностей та взаємин вдалося виділити низку особливостей, зв'язаних зі специфікою суб'єктивного осмислення командної інтеракції.

Так, в ході факторизації (метод "Principal components") даних оціночної матриці (діяльності та значимі особи / діяльнісні та моральнісні цінності) осіб, що досягли успіху у командній праці спостерігається *діяльнісно-моральнісна поляризація факторів* із найбільшим внеском в загальну дисперсію. Йдеться про зв'язок діяльностей та осіб зв'язаних із командною працею з одним із полюсів фактору, а значимих осіб із позакомандного оточення із іншим. Значна частина

цінностей локалізується біля полюсів фактору. Феноменологічно йдеться про істотно більшу важливість одних цінностей у регуляції командних діяльностей, а інших – у побудові взаємин поза контекстом командної праці.

Змістовно фактори зі значним внеском в загальну дисперсію один від одного відрізняються локусом цінності "Я / Інший": те, що я даю іншим у діяльності та взаєминах / те, що я отримую у діяльності та взаєминах; те особисте (якості, риси, зусилля), що дозволяє мені ефективно працювати і взаємодіяти / те, залежне від інших та ситуації, що допомагає мені в праці і взаєминах; те, чим я цінний в діяльності / те, що сприяє моїй ефективності у діяльності. Йдеться про власну ціннісність суб'єкта для інших у взаєминах та праці з одного боку та ціннісність інших людей для нього – з іншого. В такий спосіб рефлексивно-ціннісний простір осіб, успішних у командній діяльності, розгортається у площині двох факторів – "Ціннісність Я" і "Ціннісність Іншого", що мають діяльнісно-моральнісну поляризацію.

Командна діяльність, як безпосередньо зв'язана із потребою будувати та підтримувати стосунки – призводить до того, що значна частина моральнісних цінностей підтримується, розвивається та, власне, регулює сферу діяльностей; так само і діяльнісні цінності набувають регуляційної ваги у побудові стосунків, адже діяльнісна компетентність є однією з істотних ознак команди та власне предметом взаємодії у ній. Математично ця особливість проявляється в тому, що в межах одного або кількох факторів із значним внеском у загальну дисперсію, фіксується частина цінностей, виокремлених у процесі діяльнісної рефлексії, що значимо навантажують полюс фактору, зв'язаний із взаєминами і навпаки – цінності, які рефлексувалися, як стосунково важливі – мають значимі навантаження по полюсу, зв'язаному із діяльностями. Йдеться про так звані *інтеграційні цінності*.

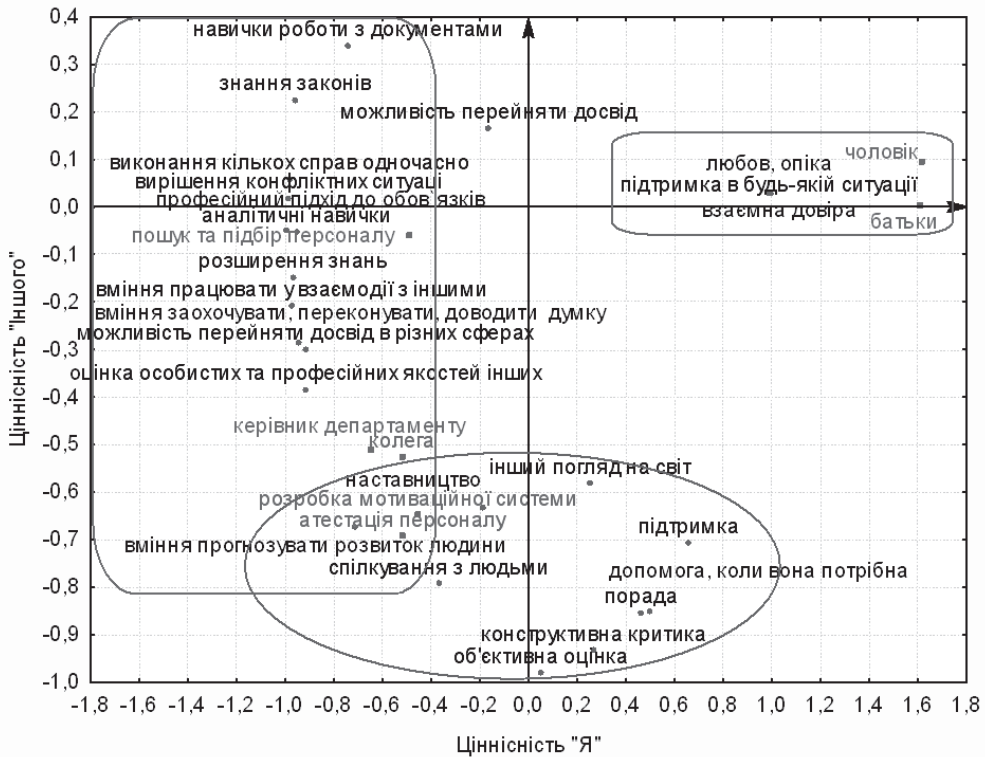


Рис. 1. Рефлексивно-ціннісний простір учасниці команди HR-менеджерів.

Вони ж, у ході визначення досліджуваними своєї регуляційної важливості, високо оцінюються і як такі, що сприяють досягненню успіху в діяльностях, і як такі, що регулюють взаємини з конкретними особами, мають значиме навантаження (вище за 0,5) по кожному з факторів та значимі кореляції між собою, що в концептуалізації О.Л. Музики надає їм статусу суб'єктних – цінностей з максимальною регуляційною силою, тих, на базі яких приймаються рішення та вибудовуються поведінкові стратегії.

На рис.1. представлено рефлексивно-ціннісне поле учасниці команди HR-менеджерів, отримане за допомогою процедури "біplot". Перший фактор з найбільшим внеском в загальну дисперсію (63%) – біполярний. Змістова антиномія задається командними діяльностями (пошук та підбір персоналу – -0,5; атестація персоналу

– -0,52; ведення кадрового діловодства – -0,61; розробка мотиваційної системи – -0,45) і особами (керівник департаменту – -0,65; колега – -0,52), зв'язаними з командною працею на одному боці та значимими особами із позакомандного життя (батьки – 1,61; чоловік – 1,62), на іншому. Зміст фактору дозволяє інтерпретувати його як "Професійна ціннісність "Я" – Родинна ціннісність "Я". Перша зв'язується із власною професійністю як фаховими вміннями та здібностями до самовдосконалення (вміння працювати у взаємодії з іншими – -0,97; професійний підхід до обов'язків – -0,99; вирішення конфліктних ситуацій – -0,98; вміння заохочувати, переконувати, доводити думку – -0,94 тощо); друга – із здатністю давати рідним емоційну підтримку (любів, опіка – -0,99; підтримка в будь-якій ситуації – -0,98; взаємна довіра – -0,99).

З другим уніполярним (ортогональним першому - $r=-0,13$) фактором, що пояснює 26% загальної дисперсії, найтісніше зв'язані командні діяльності стосункового плану (розробка мотиваційної системи - $-0,64$; атестація персоналу - $-0,69$) та, власне, колеги (керівник департаменту - $-0,51$; колега - $-0,52$). Інший полюс фактору, хоч і не навантажений ціннісно - має високий зв'язок із діяльністю, що не передбачає безпосередніх взаємин (ведення кадрового діловодства - $2,35$). В такий спосіб цей фактор відображає цінність інших людей в контексті спільної діяльності. Усі фактороутворюючі цінності - стосункового змісту. Підтримка ($-0,71$), порада ($-0,85$), об'єктивна оцінка ($-0,98$), конструктивна критика ($-0,93$), допомога, коли вона потрібна ($-0,85$) - унікальні параметри суб'єктивної цінності інших людей, взаємин та спільної праці із ними. Інтеграційними між сферою командної праці та значимих взаємин за її межами є цінності стосункового змісту, які отримали найбільші навантаження по відповідним полюсам першого і другого факторів - підтримка (навантаження по першому фактору - $0,66$; по другому - $-0,71$); порада ($0,6$; $-0,85$); допомога, коли вона потрібна ($0,5$; $-0,85$).

Отже, для осіб, успішних в командній праці на перший план виходить не цінність стосунків чи діяльності для людини, а цінність самої людини, власного "Я" у праці та взаєминах, так само, як і цінність інших людей у

спільній праці з ними. Психосемантична модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, які досягли успіху у командній діяльності цілком вкладається у теоретико-методологічні системи поглядів на міжсуб'єктну інтеракцію, що розвиваються в межах культурно-історичної теорії, суб'єктного підходу до розвитку психіки, теорії колективної суб'єктності, соціального конструкціонізму. "Я" - "Інший" - та ціннісна опозиція, що задає ортогональність факторів, зв'язана не з чим іншим, як із перманентною необхідністю рефлексії власної цінності в очах інших людей та цінності інших у власних очах.

Підсумок. Аналіз ціннісної зумовленості інтеракції в командах було зорганізовано у спосіб рефлексивного співдослідження цінностей діяльності та взаємин осіб, що досягли успіху у командній діяльності. Характерним для рефлексивно-ціннісного простору командних гравців є наявність двох базових категорій сприйняття - "Ціннісність Я" (усвідомлення моєї цінності для інших) та "Ціннісність Іншого" (рефлексія цінності інших людей для мене). Кожна із категорій має морально-діяльнісну поляризацію, відбиваючи "ціннісність Я" та "ціннісність Іншого" як у взаєминах, так і в діяльності. Обидві згадані категорії взаємопов'язані, через інтеграційні цінності, такі що сприймаються як важливі для регуляції і взаємин, і діяльностей водночас.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Белбин М.Р. Команды менеджеров: секреты успеха и причины неудач / Р. Мереди́т Белбин. - М. : НИРРО, 2003. - 303 с.
2. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень. - Житомир : Вид-во Рута, 2006. - 320 с.
3. Келли Дж. Теория личности : психология личных конструктов / Джордж А. Келли. - СПб. : Речь, 2000. - 249 с.
4. Леонтьев Д.А. Аверина А.Ж. Феномен рефлексии в контексте проблемы саморегуляции [Электронный ресурс] // Психологические исследования:

- електронний научний журнал. – 2011. – № 2 (16). Режим доступу: <http://psystudy.ru/index.php/psit/2011n2-16/463-leontiev-averina16.html>
5. Маргерисон Ч.Д. "Колесо" командного управління: путь к успеху через систему управления командой / Чарльз Дж. Маргерисон. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2004. – 208 с.
 6. Найдьонова Л.А. Психологія рефлексії на межі тисячоліть: основні тенденції розвитку / Л.А. Найдьонова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2011.– Вип. 26 (29). – С. – 52-64.
 7. Найдьонов М.І. Парадокс формування суб'єктності: груп-рефлексивний підхід в соціальній та політичній психології / М. І. Найдьонов // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць. – К. : Міленіум, 2009. – Вип. 9. – С. 13-23.
 8. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2003. – 508 с.
 9. Степанов С.Ю. Психология творчества и рефлексии в современных социальных практиках / С.Ю. Степанов // Психология творчества: школа Я.А. Пономарева. – М. : Ин-т психологии РАН, 2006. – С. 482-511.
 10. Ярошевский М.Г. Социально-психологические аспекты руководства научным коллективом / М.Г. Ярошевский // Проблемы руководства научным коллективом. – М. : Наука, 1982. – С. 13-49.
 11. Adair, J. *The concise Adair on teambuilding and motivation* / John Adair. – London : Thorogood, 2004. – 144 p.