

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ТА ПРИКЛАДНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 316.37

ГОРБУНОВА Вікторія Валеріївна

*доктор психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник
лабораторії малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної
та політичної психології НАПН України (м. Київ)*

СУБ'ЄКТИВНА ФЕНОМЕНОЛОГІЯ КОМАНДНОГО УСПІХУ В ЦІННІСНО-РОЛЬОВОМУ ПРОСТОРІ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ

У статті дається поняття про імпліцитні теорії, їхню структуру, джерела виникнення та характерні ознаки. Аналізуються окремі проблеми дослідження імпліцитних теорій, зокрема йдеться про складність збереження змістової автентичності. Обґрунтовується доцільність психосемантичного підходу в аналізі імпліцитних теорій. Описується процедура та результати психосемантичного дослідження імпліцитних теорій командної інтеракції. Демонструється суб'єктивна феноменологія командного успіху як ціннісна сутність діяльності та взаємин у команді.

Ключові слова: команда, командотворення, імпліцитні теорії, цінності, ролі, психосемантика.

Постановка проблеми. Сучасні дослідники все частіше звертаються до аналізу імпліцитних теорій як своєрідних систем світорозуміння, що лежать в основі сприймання дійсності, себе та інших людей, інтерпретації подій. Основна мета таких досліджень – реконструкція тієї сукупності знань, уявлень та переконань, яка стосується певної сфери життя.

За своєю структурою імпліцитні теорії відповідають науковим. Так, в їх основі лежать факти, взяті з досвіду; вихідні теоретичні підвалини складають гіпотези, які або перевіряються на практиці, або набувають аксіоматичного характеру; все це систематизується та логічно впорядковується (принаймні в

межах усвідомлення); зрештою, отримується низка висновків, необхідних для сприймання та пояснення частини реальності. Люди в звичайному житті, так само, як вчені в ході наукової роботи, висувають гіпотези та формулюють теорії, які стають пояснювальною основою їх світосприймання.

У такий спосіб, імпліцитні теорії – це своєрідні елементи цілісної картини світу людину, імпліцитні теорії командної інтеракції – один із таких елементів, що лежить в основі регуляції поведінки, вибору стратегій взаємодії та власне побудови взаємин із колегами у команді.

Мета статті – обґрунтування процедури психосемантичного дослідження імпліцитних теорій командних взаємин, з демонстрацією окремих результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відповідно до положень теорії особистісних конструктів Дж. Келлі [1], імпліцитні моделі дійсності є тією суб'єктивною реальністю, де, власне, і перебуває людина. Дослідник наголошує на існуванні особистісних конструктів як суб'єктивно унікальної системи значень, за допомогою яких людина організовує свою поведінку, розуміє інших людей, оцінює їхні вчинки, реконструює систему соціальних стосунків та будує образ Я. Думку про те, що імпліцитні теорії сприяють розвитку унікальної для кожної людини системи значень, обстоює і К. Двек [9]. Авторка доводить, що саме ця значеннева система визначає унікальність та специфічність цілепокладання, перцептивних та поведінкових стратегій, лежить в основі саморегуляції. У своїх дослідженнях (одноосібних та в співавторстві з С. Чуї, Дж. Тонгом, Дж. Фу та К. Ердлі) К. Двек [9; 8] доводить, що імпліцитні теорії впливають на поведінку, успіхи і невдачі людини, її самооцінку та оцінку інших. Люди з гнучкою атрибутивністю (варіабельною, контекстуальною інтерпретацією подій) здатні до більш ефективної саморегуляції, також вони не схильні до безапеляційних висновків щодо інших людей та їхніх вчинків.

Основним джерелом виникнення та розвитку імпліцитних теорій вважається досвід, за наявності якого людина доходить

певних висновків в результаті рефлексії власних вчинків, спостережень за іншими людьми та наївного експериментування. Так, Т. Сарбін, Р. Тафт і Д. Бейлі [10] виділяють чотири джерела імпліцитних теорій: індукція, як висновки на базі власного досвіду, конструкція як висновки на основі спостережень, аналогія як висновки через екстраполяцію подій, та авторитет як прийняття ідей інших.

Попри близькість до наукових, імпліцитні теорії мають істотну відмінність – оцінно-ціннісну природу. Як зауважує О.М. Еткінд; «... людина не стільки розмірковує, скільки відчуває, не стільки пояснює, скільки оцінює» [7, с. 106]. Роль оцінки в пересічній концепції рис відзначає і О.Г. Шмельов: «Життєва психологіка... завжди несе оцінку, є «оціночно біполярною»: приписуючи предмету якусь якість, ми завжди маємо на увазі і оцінку цієї якості» [6, с. 90-91]. Отже, імпліцитні теорії не стільки когнітивні, скільки оцінні, ціннісні. Крім опису фактів, людина оцінює події, явища, інших людей, їхні вчинки з огляду на власні морально-етичні переконання, життєві цінності.

Людина в певний спосіб реконструює реальність у своїй свідомості, дослідник намагається реконструювати цю реконструкцію. Головне при цьому – вловити і передати оцінно-ціннісні нюанси. Йдеться, насамперед, про смислозначеннєву відповідність, зіставність понять, що використовуються для експлікації імпліцитних уявлень із їх смисловим навантаженням. Починаючи з Ф. де Соссюра [4], виокремлюють два аспекти висловлювань: план вияву – як знакова, мовна форма та план змісту – як його смислове навантаження. Задача дослідника – забезпечити максимальну конгруентність цих планів та не порушити їхній хиткий баланс привнесенням власної семантики.

Зауважимо, що повна об'єктивізація процесу дослідження лишилася в ідеалах класичної парадигми, однак прагнення до збереження автентичності суб'єктивної семантики імпліцитних теорій – важлива і необхідна умова їх аналізу. З такою метою В.Ф. Петренко пропонує дослідницьку схему, в якій би опис

змісту індивідуальної свідомості виступав водночас «...і засобом аналізу, інтерпретації змісту» [3, с. 36]. Власне, йдеться про використання авторської семантики як у описі тієї частини реальності, імпліцитні теорії якої вивчаються, так і в інтерпретації отриманих даних – найменуванні та описі феноменів, класифікаціях, типологіях тощо. Практична реалізація цієї схеми можлива за відмови від стандартизованих опитувальників та шкальних технік із заданим діапазоном понять, та використання вільних у продукуванні семантики процедур дослідження.

Проблема автентичності пов'язана також із привнесенням нехарактерних для досліджуваного змістів. Іншими словами, варто замислюватись, чи є в свідомості ті імпліцитні уявлення, які ми намагаємося реконструювати? Дж. Келлі [1] пише про потребу враховувати діапазон придатності систем конструктів – сферу життєвого досвіду, для пояснення якої вони, власне, створювались використовуються. Дослідник зауважує, що імпліцитні теорії – це завжди унікальні системи світотлумачення, котрі людина вибудовує на базі життєвого досвіду, конструює, а не знаходить готовими.

Вільне продукування матеріалу дозволяє наблизитись до авторського змісту імпліцитних теорій, але не вирішує проблем інтерпретації. Дослідники отримують параметри, що вимагають додаткового впорядкування, іншими словами, є окремі складові, однак імпліцитної теорії як системи – немає. Реконструкція зв'язків між компонентами можлива в разі використання додаткових математичних процедур, зокрема, багатовимірної статистики, що характерно для психосемантичних досліджень.

«Етап математичної обробки не породжує нового змісту, а дозволяє представити вихідні дані в компактній, добре структурованій формі, зручній для аналізу і інтерпретації» [3, с. 28], – пише В.Ф. Петренко. Дослідник вказує на можливості багатомірного моделювання та побудови на його основі семантичних просторів як репрезентацій імпліцитних теорій: «Формалізація дозволяє: узагальнити мову опису шляхом групування вихідних ознак-дискрипторів у ємніші категорії-

фактори, що відображують базові форми категоризації; виявити число категорій-факторів, тобто когнітивну складність свідомості в тій чи іншій області; визначити «перцептуальну силу ознаки» – суб'єктивну значимість тієї чи іншої підстави для категоризації за вкладом у загальну дисперсію; знайти координати конотативних значень у межах семантичного простору, що відображують смисли суб'єкта щодо аналізованих об'єктів [2, с. 115]».

Таким чином, психосемантичні процедури, в ході яких передбачається можливість вільного продукування семантики досліджуваними, створюють можливості для реконструкції аутентичного змісту імпліцитних теорій та демонстрації смислових взаємозв'язків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Базові вимоги до процедури аналізу імпліцитних теорій командної інтеракції стосуються врахування ціннісної природи імпліцитних теорій; забезпечення можливості вільного продукування семантики учасниками дослідження та її використання в ході інтерпретації; застосування проєктивного рольового списку; моделювання імпліцитних теорій засобами психосемантики. Методичною основою стали решітки методу особистісних конструктів Дж. Келлі.

Рольовий репертуар формувався з урахуванням істотних ознак команди, так, щоб кожній із них відповідала окрема роль, що забезпечило його репрезентативність. Характеристики діяльності, а також нормативно-рольової та ціннісно-рольової взаємодії на її предмет були операціоналізовані в категоріях ролей і введені у перелік елементів. Так, у списку присутні базові командні ролі (лідер; командний гравець), а також ті, що відбивають сутність командної праці (людина, з якою співпрацюється якнайкраще; людина, що сприяє продуктивності моєї праці), представлені ролі, що операціоналізують діяльнісну компетентність (справжній фахівець), рольову доцільність (людина, яка «на своєму місці» в команді), взаємно-розподілену відповідальність (людина, якій я можу довіряти), значимість та комфортність взаємин (людина, чия думка для мене важлива,

приємна людина), а також можливості особистісного зростання (людина, яка сприяє моєму зростанню).

Самі ролі є проєктивними, такими, що дають можливість підставити в список реальних осіб за їхніми рольовими характеристиками або, за відсутності таких в оточенні, – міркувати гіпотетично, орієнтуючись на власні уявлення. З метою отримання семантичного простору у всьому розмаїтті оцінно-ціннісних протиставлень були введені ролі-антитези (людина, яка не здатна бути лідером команди; людина, яка не здатна працювати у команді; людина, конструктивна співпраця з якою неможлива; людина, що заважає мені працювати; некомпетентна людина; людина, яка в команді не «на своєму місці»; людина, якій довіряти не можна; людина, до думки якої я не прислухатимусь; неприємна людина; людина, що гальмує моє зростання).

Процедура виявлення конструктів у нашому випадку відмінна від класичних триад Дж. Келлі, що пов'язано, насамперед, із її знескладненням для самих досліджуваних. Зауважимо, що діадичне виявлення конструктів подається Ф. Франселою і Д. Баністером [5] як альтернатива триадичному, при цьому вказується на такі його переваги, як зрозумілість інструкцій та пов'язана з цим швидкість міркувань, через близькість процесу діадного порівняння до повсякденної перцепції. Відповідно до поділу цінностей на моральнісні та діяльнісні, закладеним в авторську теоретичну модель, досліджуваним пропонується поміркувати над тим, що є цінним для кожного в діяльності та взаєминах: «Перед Вами набір ролей, які можуть перебирати на себе учасники команди. Послідовно запишіть те найважливіше, що на Вашу думку є цінним, важливим для кожного в діяльності та взаєминах».

Щодо діапазону придатності конструктів, то ця вимога забезпечується вільним продукуванням семантики, що заводитьися в оціночну матрицю в якості параметрів для порівняльної оцінки: «Перед Вами набір ролей, які можуть перебирати на себе учасники команди, до якого додана позиція «Я». Оцініть важливість кожної із цінностей, виокремлених

Вами в ході попередньої роботи для себе та людей, що мають відповідні ролі в команді. Користуйтеся 10-ти бальною шкалою». Елемент «Я» на цьому етапі введено задля рефлексії власного місця в ціннісно-рольовій системі командних взаємин та особисто-центрованого аналізу імпліцитних теорій командної інтеракції в ході їхньої психосемантичної реконструкції, для якої застосовувалась процедура факторного аналізу із графічним унаочненням суб'єктивних семантичних просторів (метод “Principal components”, ротація “Varimax normalized”, графічне унаочнення даних з використанням процедури “біплот”).

Участь у дослідженні взяли 209 осіб, з яких 42 – учасники діючих команд; 78 – особи, що працюють в колективах, які за своїми ознаками не є реальними командами; 89 – студенти різних спеціальностей.

В ході аналізу вдалося реконструювати суб'єктивні уявлення про цінне та неприйнятне в командній інтеракції, власне орієнтацію на підтримку стосунків чи сам процес діяльності, а також специфіку того, що саме у взаєминах та праці є суб'єктивно цінним. Результати дослідження відбивають не лише суб'єктивну цінність командних взаємин, а й дають уявлення про фактори, що сприяють та вадять ефективності спільної праці.

Продемонструємо змістову специфіку імпліцитних теорій командних взаємин на прикладах окремих учасників дослідження.

Імпліцитна теорія учасниці команди рекламної агенції містить цінності кооперативного, комунікативного і колегіального змісту (рис. 1.). В результаті факторизації даних було виокремлено 8 факторів, що охоплюють 86,99% загальної дисперсії. Основне змістове навантаження припадає на перший та третій фактори, що пояснюють 25,32%, 13,32% дисперсії, відповідно.

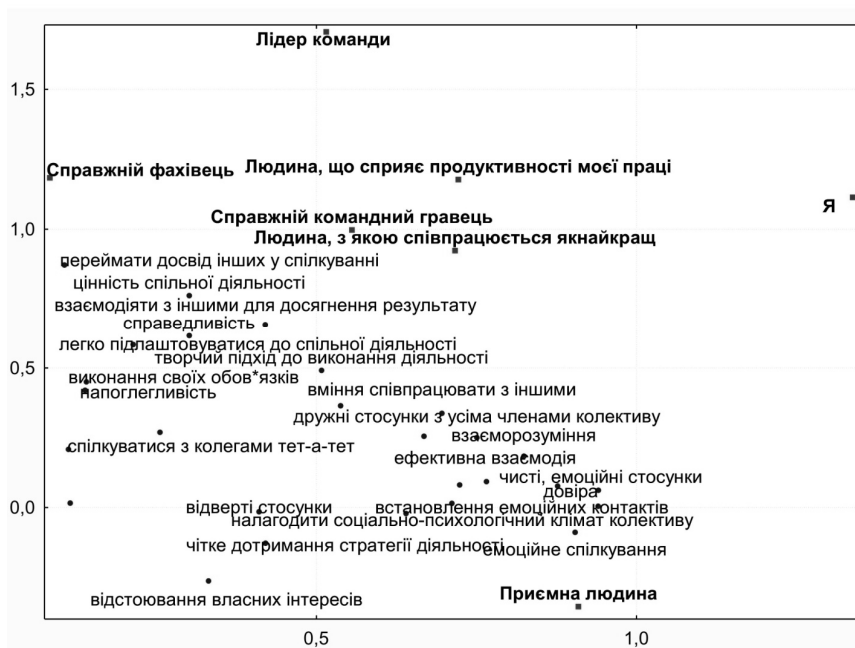


Рис. 1. Фрагмент рефлексивного ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії учасниці команди рекламної агенції

На рис. 1. фрагмент ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії, що демонструє цінність командної інтеракції для досліджуваної. Специфіка взаємин відображена у змісті цінностей, що навантажують позитивний полюс першого фактору, найтісніше зв'язаний із ролями Я (1,33), Людина, яка на своєму місці в команді (1,46), Людина, чия думка для мене важлива (1,07) та Людина, що сприяє особистому зростанню (1,25). Найбільш навантаженими є цінності кооперативно-комунікативного змісту – дружні стосунки з усіма членами колективу (0,75), встановлення емоційних контактів (0,88), взаєморозуміння (0,82), вміння співпрацювати з іншими (0,7), довіра (0,94), емоційне спілкування (0,93), чисті емоційні стосунки (0,94).

Цінність діяльності відбита у змісті третього фактору, що інтеркорелює з першим на рівні ($r=0,43$) та відбиває сутність командної праці для ролей Я (1,11), Лідер команди (1,71), Справжній командний гравець (0,99), Людина з якою співпрацюється якнайкраще (0,92); Людина, що сприяє продуктивності моєї праці (1,18); Справжній фахівець (1,18). Найбільше навантаження за цим фактором мають цінності колегіального змісту – взаємодіяти з іншими для досягнення результату (0,7), легко підлаштовуватись до спільної діяльності (0,58), переймати досвід інших у спілкуванні (0,87), цінність спільної діяльності (0,76), розуміння (0,9), справедливість (0,62).

Окремі ціннісні нюанси сприймання командної інтеракції демонструє зміст наступного за часткою дисперсії (11,68%) шостого у переліку фактору. Найтісніше зв'язаний із ролями Справжній командний гравець (1,34) та Справжній фахівець (1,11), він утворений цінностями індивідуалістичного змісту – не проявляти себе справжнього (0,72), працювати самостійно (0,92), спілкуватися з колегами тет-а-тет (0,75). Зауважимо, що роль Я (0,02) не має тісного зв'язку з фактором, що дає підстави не вводити індивідуалістичність як змістову доміную в назву типу імпліцитної теорії, а розглядати її як суб'єктивні уявлення про цінності «справжніх командівців».

Виходячи з рольового зіставлення, досліджувана бачить себе в команді «на своєму місці», компетентною, готовою виконувати лідерські функції. Взаємна підтримка, довіра, здатність підтримувати стосунки та колегіальність праці, обмінюватись досвідом – ціннісні параметри особистісної ідентифікації.

Нормативно-цілеорієнтовано-агентивною імпліцитна теорія одного з досліджуваних студентів (рис. 2.). За результатами факторизації було виокремлено 3 фактори, що охоплюють 87,02% загальної дисперсії. Основне змістове навантаження припадає на перші два тісно інтеркорельовані ($r=-0,89$) фактори, що пояснюють 40,90%, 39,9% дисперсії, відповідно.



Рис. 2. Фрагмент рефлексивного ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії досліджуваного студента

На рис. 2. візуалізовано фрагмент імпліцитної теорії досліджуваного. Перший фактор позитивно зв'язаний із ролями Людина, що не здатна бути лідером команди (1,19) та Людина, яка не на своєму місці в команді (1,1); також на цьому полюсі з менш тісним зв'язком знаходиться елемент Я (0,75) та всі інші ролі позитивної семантики. Протилежний полюс фактору пов'язаний із ролями, що інгібують діяльність та особистісне зростання: Людина, конструктивна співпраця з якою неможлива (1,34); Людина, що заважає мені працювати (-1,69); Людина, якій довіряти не можна (-1,03); Неприємна людина (-2,08); Людина, що гальмує моє особистісне зростання (-1,26). У ціннісному змісті фактору відбито своєрідне морально-нормативне протиставлення, за якого етична поведінка, зокрема справедливість (0,75), високий рівень емпатії (0,82), навички спілкування та взаємодії з людьми (0,72), вміння контролювати

свої емоції та вчинки (0,73) ввічливість (0,82), – протиставляється аморальній, такій, що порушує етичні норми взаємин, йдеться зокрема про безвідповідальність (-0,7), невірноваженість (-0,89), нав'язування себе (-0,78), безтактність (-0,84), відсутність поваги до інших (-0,71), невихованість (-0,9), наглість (-0,88) та демонстративність (-0,91).

Другий фактор представлено опозицією «некомандних» – Людина, що не здатна бути лідером команди (2,1), Людина, яка не здатна працювати у команді (1,79); Людина, конструктивна співпраця з якою не можлива (1,1); Людина, яка не на своєму місці в команді (1,76) та, власне, «командних» ролей – Лідер команди (-1,72), Справжній командний гравець (-0,99), Справжній фахівець (-1,18). Змістове протиставлення за фактором зв'язано з агентивністю та цілеорієнтованістю, що приписується командним гравцям – вміння організувати (-0,85), наполегливість (-0,82), вміння приймати адекватне рішення (-0,78), цілеспрямованість (-0,7), прагнення досягти командної мети (-0,76), активна життєва позиція (-0,77), високий рівень обізнаності (-0,75) та знеціненням активності та непричетністю до успіхів команди з іншого боку – відчуженість від оточуючих (0,74), відсутність ініціативи (0,77), невміння планувати власну діяльність (0,81).

Рольові об'єднання та протиставлення свідчать про цілком позитивне сприймання себе, зокрема з позицій високої моральності та навичок спілкування. При цьому заперечується власна можливість працювати у команді, зокрема буди її лідером, що зв'язується, по-перше, з недостатністю наполегливості, цілеспрямованості, активності, а по-друге, з необхідністю поступатися певними етичними переконаннями, що на думку досліджуваного – притаманне цій ролі.

Імпліцитна теорія командної інтеракції досліджуваної, що працює в колективі, що за своїми ознаками не є реальною командою (економіст в проектному бюро) є комунікативно-надійнісно-самодетермінаційною (рис. 3.). Під час факторного

аналізу було виокремлено 6 факторів, що пояснюють 85,5% дисперсії. На рис. 3. (праворуч) зображено як тісно інтеркорельовані фактори ($r=-0,75$) з найбільшим навантаженням перший (27,52%) і четвертий (19,42) артикулюють цінності комунікативного змісту, такі як налагодження дружніх стосунків (навантаження по першому фактору – 0,55; по четвертому – 0,51), підтримувати дружні зв'язки (0,55; 0,53), допомагати іншим (0,69; 0,45), підтримка дружніх взаємостосунків (0,51; 0,43).

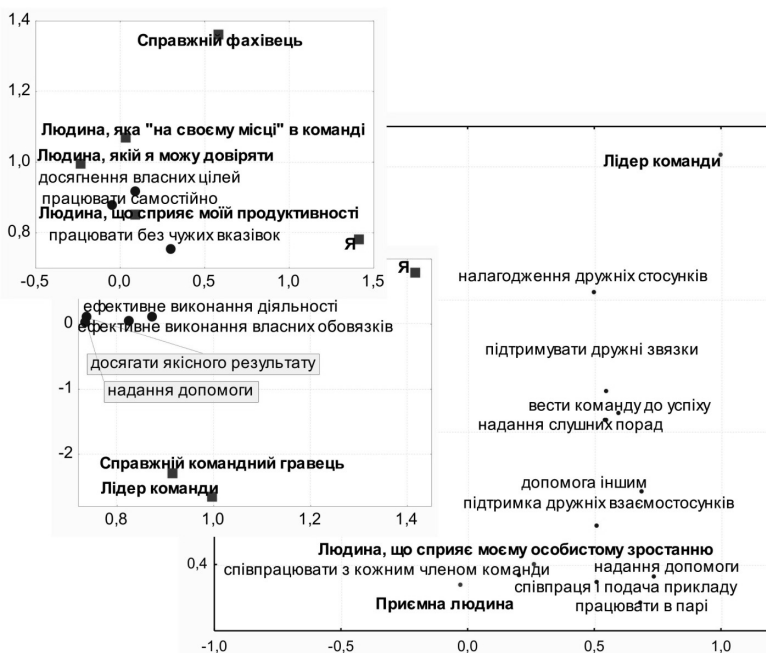


Рис. 3. Фрагменти рефлексивного ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії досліджуваної, що працює в колективі, який не є командою

Також на рис. 3. зображено фрагменти імпліцитної теорії (графічна візуалізація взаємозв'язків між першим і другим ортогональними факторами ($r=0,12$) з використанням процедури

«біплот»), що демонструють ціннісність самодетермінації (згори ліворуч) та професійної надійності (знизу ліворуч). Так, перший із представлених факторів тісно прямо зв'язаний з ролями Я (1,41), Справжній командний гравець (0,92) та Лідер команди (1); на протилежному боці фактору знаходяться такі ролі – Людина, що заважає мені працювати (-1,79); Людина, що не на своєму місці в команді (-2,81); Людина, якій не можна довіряти (-0,98) та Людина, що гальмує моє особисте зростання (-1,36). Опозиція задається цінністю ефективного виконання діяльності (0,87), обов'язків (0,83), досягнення якісного результату (0,74) для перших та байдужим ставленням до своїх обов'язків (-0,77), виявленням невдоволення до інших (-0,79) та здатністю підставити іншого, щоб виділитися (-0,92) для других. Другий однополюсний фактор демонструє важливість самодетермінованої праці (досягнення власних цілей -0,91; працювати самостійно - 0,88; працювати без чужих вказівок - 0,75) для самої досліджуваної (Я - 0,78), а також ролей – Людина, яка на своєму місці в команді (1,1); Людина, якій я можу довіряти (0,99); Людина, що сприяє продуктивності моєї праці (0,85).

За логікою рольових об'єднань досліджувана бачить себе командним гравцем, при цьому командність для неї зв'язана, насамперед, із фаховістю та самодетермінацією у діяльності та товариськійстю у взаєминах.

Зауважимо, що імпліцитні теорії командної інтеракції є унікальними системами тлумачення сутності діяльності та взаємин у команді. Їхній аналіз, організований із дотриманням автентичності авторської семантики, дозволяє реконструювати, так звану, суб'єктивну феноменологію командного успіху.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Основна мета психосемантичного дослідження імпліцитних теорій командної інтеракції – реконструкція суб'єктивних систем тлумачення командної інтеракції. Розуміння ціннісних нюансів вимог до себе та інших в командній діяльності дає можливість проникнути в суб'єктивний світ командного успіху та реконструювати

сукупність умов, необхідних для його досягнення для кожної конкретної людини. Головне при цьому – не втратити авторську автентичність, вловити і зберегти, смислові, оцінно-ціннісні нюанси. Психосемантичні процедури, за умови вільного збору даних, дозволяють не лише виділити оригінальний зміст імпліцитних теорій, а й реконструювати його у всій складності взаємозв'язків.

Список використаних джерел

1. Келли Дж. Теория личности : психология личных конструктов / Джордж А. Келли. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 249 с.
2. Петренко В. Ф. Конструктивистская парадигма в психологической науке / В. Ф. Петренко // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 113–121.
3. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Виктор Фёдорович Петренко. Петренко. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с.
4. Соссюр Ф. де. Труды по языкознанию / Ф. де Соссюр. – М. : Прогресс, 1977. – 695 с.
5. Франселла Ф. Новый метод исследования личности : руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселла, Д. Баннистер. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.
6. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт / Александр Георгиевич Шмелев. – СПб. : Речь, 2002. – 480 с.
7. Эткинд А. М. Эмоциональные компоненты самоотчетов и межличностных суждений / А. М. Эткинд // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 106-112.
8. Chiu C. Y. Implicit theories and conceptions of morality / Chi-yue Chiu, Carol S. Dweck, Jennifer Yuk-yue Tong, Jeanne Ho-ying Fu // Journal of Personality and Social Psychology. – 1997. – Vol. 73. – pp. 923-940.
9. Dweck C. S. Implicit theories as organizers of goals and behavior / Carol S. Dweck // The psychology of action: The relation of cognition and motivation to behavior [P. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.)]. – NY: Guilford, 1996. – pp. 69-90.
10. Sarbin T. R. Clinical inference and cognitive theory / Theodore Sarbin, Ronald Taft, Daniel E. Bailey. – New York, Holt, Rinehart and Winston, 1960. – 293 p.

В.В. Горбунова

СУБЪЕКТИВНАЯ ФЕНОМЕНОЛОГИЯ КОМАНДНОГО УСПЕХА В ЦЕННОСТНО-РОЛЕВОМ ПРОСТРАНСТВЕ ИМПЛИЦИТНЫХ ТЕОРИЙ

В статье дается понятие про имплицитные теории, их структуру, источники возникновения и характерные признаки. Анализируются отдельные проблемы исследования имплицитных теорий, в частности, сложности сохранения содержательной аутентичности. Обосновывается целесообразность психосемантического подхода при анализе имплицитных теорий. Описывается процедура, а также представляются результаты исследования имплицитных теорий командной интеракции. Демонстрируется субъективная феноменология командного успеха, как ценностная сущность деятельности и отношений в команде.

Ключевые слова: команда, командообразование, имплицитные теории, ценности, роли, психосемантика.

V. Gorbunova

THE SUBJECTIVE PHENOMENOLOGY OF TEAM'S SUCCESS IN THE ROLE-VALUE'S SPACE OF IMPLICIT THEORIES

The general concept of implicit theories, their structure, sources of genesis and distinguishing features are presented in this article. Implicit theories are unique system of worldview, which underlies in the perceptions of reality, oneself and others peoples, interpretation of events. The structure of implicit theories correspond to scientific theories. People in everyday life, as well as researchers in the scientific work, propose hypothesis and formulate theories. Problems of research of implicit theories, in particular complexity of content authenticity preservation are analyzed. Implicit theories are not cognitive, but they are evaluative, value. People's ethical beliefs and values are reference point of such evaluation. People reconstruct reality in their consciousness; the researcher tries to reconstruct this reconstruction. Expediency of psychosemantic approach in the analysis of implicit theories is vindicated. Psychosemantic procedures make possible to identify the original meaning of implicit theories and reconstruct it with all of theirs complexity. The procedure and the results of psychosemantic study of implicit theories of team interaction are described. The analysis gives the possibility to reconstruct the subjective ideas about of valuable and inappropriate in team interactions. Research results reflect not only subjective value of team interaction, but also give general idea about the factors, which facilitate and inhibit the team interaction for each team member. The subjective phenomenology of team success, as the value essence of team activity and relationship is demonstrated. Each of team members see team interaction and team success through their own values and perceptions of team roles content.

Keywords: team, teambuilding, implicit theory, values, roles, psychosemantic.

Надійшла до редакції 29.05.2015 р.