

ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА СУМІСНОСТІ І СПРАЦЬОВАНОСТІ В УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНДАХ

Черкаський Андрій

Одеський національний технологічний університет

м. Одеса, Україна

academy_@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6227-3029>

Мета. У статті викладено результати емпіричного дослідження сумісності і спрацьованості в управлінських командах. Мета статті – здійснити теоретичний аналіз та провести емпіричне дослідження сумісності і спрацьованості в управлінських командах.

Методи. В основу дослідження покладено наступні методи: теоретичні (аналіз проблеми на підставі вивчення наукової літератури, систематизація та узагальнення одержаної інформації) та емпіричні – дослідження проводилося за допомогою наступних методик: 16-факторний особистісний опитувальник Р.Б.Кеттела (16PF-опитувальник), характерологічний опитувальник К. Леонгарда і Р. Шмішека, тести про оцінку особливостей командної поведінки та визначення бажаного стилю управління, розроблені проф. Ю. В. Синягиним, «Решітка бажаного підбору» (В. В. Калінін, Ю. В. Синягин).

Результати. У статті проведено теоретичний аналіз понять «сумісність» і «спрацьованість», зроблено аналіз смислового поля, в якому використовується термін сумісності, синонімами якого часто стають наступні: психологічна сумісність, спрацьованість, згуртованість, спільність інтересів, безконфліктність, психологічний клімат. Зазначено, що сумісність в основному пов'язана зі сферою міжособистісних стосунків, а поняття спрацьованості, яке часто вживається разом з сумісністю, на відміну від останньої, торкається узгодженості діяльнісних характеристик суб'єктів. Оскільки діяльність і міжособистісні стосунки є двома взаємопов'язаними сторонами єдиного процесу взаємодії, іноді спрацьованість розглядається як синонім сумісності. Особливий акцент робиться на тому, що сумісність - відображає психологічну єдність суб'єктів в області стосунків і виражається в максимально високій позитивній оцінці один одного і стосунків, що склалися, за однієї або декількома їх характеристиками. Сумісність-несумісність тісно пов'язана з типами відношення : симпатією, антипатією, байдужістю.

Спрацьованість характеризується максимально можливою результативністю спільних дій (діяльності) суб'єктів в певній області при

відносно низьких психофізіологічних витратах на виконання цих дій (діяльності).

Висновки. У висновках зазначено, що в основі "командної спрацьованості», перш за все, лежить наступне: збіг основних психологічних характеристик або таке їх поєднання, яке забезпечує найкращу внутрішньоконандну взаємодію; однодумність і спільне бачення (перш за все, цілей діяльності команди, збіг: ієрархії орієнтацій на завдання діяльності, поглядів на прийнятний стиль управління і дистанцію як організаційну, так і психологічну); збіг характеристик орієнтацій на зовнішні і внутрішні цінності.

Ключові слова : згуртованість, спільність інтересів, психологічний клімат, міжособистісні стосунки, командна діяльність, кооперація, спільне бачення.

Andrey Cherkassky. Psychological diagnosis of compatibility and cooperation in management teams.

Purpose. The article presents the results of an empirical study of compatibility and workability in management teams. The purpose of the article is to carry out a theoretical analysis and conduct an empirical study of compatibility and efficiency in management teams.

Methods. The study is based on the following methods: theoretical (problem analysis based on the study of scientific literature, systematization and generalization of information) and empirical - the study was conducted using the following methods: 16-factor personality questionnaire RB Kettel (16PF-questionnaire), characterological questionnaire of K. Leonhard and R. Shmishek, tests to assess the characteristics of team behavior and determine the desired management style, developed by prof. Yu. V. Sinyagin, "Lattice of the desired selection" (VV Kalinin, YV Sinyagin).

Results. The article conducts a thorough theoretical analysis of the concepts of "compatibility" and "operation", analyzes the semantic field, which uses the term compatibility, shows that its synonyms are often the following: psychological compatibility, efficiency, cohesion, common interests, conflict, psychological climate. It is noted that compatibility is mainly related to the sphere of interpersonal relations, and the concept of operation, which is often used in conjunction with compatibility, in contrast to the latter, concerns the consistency of the performance characteristics of the subjects. Because activity and interpersonal relationships are two interrelated aspects of a single process of interaction, sometimes work is seen as synonymous with compatibility. Particular emphasis is placed on the fact that compatibility - reflects the psychological unity of the subjects in the field of relations and is expressed in the highest possible positive assessment of each other and the relationship, one or more of their characteristics. Compatibility-incompatibility is closely related to the types of attitudes: sympathy, antipathy, indifference.

Efficiency is characterized by the maximum possible effectiveness of joint actions (activities) of entities in a particular area with relatively low psychophysiological costs to perform these actions (activities).

Conclusions. The conclusions state that the basis of "teamwork", above all, is the following: coincidence of basic psychological characteristics or their combination, which provides the best intra-team interaction; unanimity and shared vision (first of all, the goals of the team, the coincidence: the hierarchy of orientations on the tasks of activity, views on an acceptable management style and distance, both organizational and psychological); coincidence of the orientations of external and internal values.

Keywords: cohesion, common interests, psychological climate, interpersonal relations, team work, cooperation, common vision.

Вступ. У сучасних умовах найбільш нагальним питанням при формуванні управлінських команд є питання про критерії підбору керівником членів своєї команди (які ми пропонуємо іменувати «командною спрацьованістю»), так як «саме оточення виступає і причиною, і наслідком, і фактором, і результатом формування особистості керівника» (Синягин Ю. В., 1996:39).

Актуальність вивчення проблем психологічної сумісності визначається збільшеними вимогами до до злагодженої роботи трудових колективів в сучасних умовах, популярністю командних методів і форм роботи. На жаль, науковцями на сьогодні ще не розроблена цілісна модель психологічної сумісності оскільки цей термін має багато синонімів, що ускладнює його смислову визначеність. Для нашого аналізу перш за все важливо розуміння відмінностей між сумісністю і спрацьованістю та розкриття сутності цих понять.

Мета даної статті – здійснити теоретичний аналіз та провести емпіричне дослідження сумісності і спрацьованості в управлінських командах.

Методи та процедура дослідження. Вибір методик і діагностичних засобів для виявлення сумісності і спрацьованості повинен бути обумовлений соціально-психологічним підходом до дослідження процесу формування управлінської команди (Деркач и др., 1999: 238). Провести діагностику командної сумісності та спрацьованості, на нашу думку, дозволяють наступні методики: 16-факторний особистісний опитувальник Р.Б.Кеттела (16PF-опитувальник) (Капустина, 2007), характерологічний опитувальник К. Леонгарда і Р. Шмішека (Карелин, 2009), тести про оцінку особливостей командної поведінки та визначення бажаного стилю

управління, розроблені проф. Ю. В. Синягиним, «Решітка бажаного підбору» (В. В. Калінін, Ю. В. Синягин) (Синягин, 2009).

Нами проведено психодіагностичне дослідження та опитування 50 учасників 18 управлінських команд (з яких 20 керівників та 30 членів команд), які є співробітниками дистриб'юторських компаній півдня України.

Для виявлення сутності "командної спрацьованості" і її значення в процесі формування управлінської команди нами проведено також порівняльний аналіз отриманих даних із зазначених управлінських команд, які розділені на високоефективні (7 команд), середньоефективні (5) і низькоефективні (6). В основу такого поділу покладені статистичні результати діяльності за останні 3 роки і думка з цього питання вищого керівництва. Бо для цілей цього дослідження найбільший інтерес представляє не схожість, а істотна відмінність між представниками таких команд. Всі команди формально-ієрархічні, прості, безпосередньо взаємодіючі.

Обговорення результатів. Проблеми психологічної сумісності у взаємовідносинах між людьми найбільш ґрунтовно розроблені американським психотерапевтом Т. Лірі (Leary, 1957) в його круговій моделі (interpersonal circumplex model) а також в роботах його послідовників (Locke, 2000, 2011; Pincus, Ansell, 2003; Carson, 1969). Оскільки сумісність в основному пов'язана зі сферою міжособистісних стосунків, то поняття спрацьованості має більше відношення до діяльності суб'єктів. Деякі автори навіть розглядають їх як дві сторони єдиного процесу взаємодії. (Кричевский, Антонова, 1980; Обозов, 1979,2000).

На думку А.В. Сидоренкова (Сидоренков, 2012:195) сумісність і спрацьованість більше пов'язана з процесами взаємодії. Якщо сумісність має більше відношення до стосунків з їх максимально позитивною оцінкою, то спрацьованість більше пов'язана з кооперацією як формою взаємодії. Головною характеристикою спрацьованості є результативність спільної діяльності.

В останні роки, вийшов також ряд публікацій, присвячених різним аспектам даної проблеми (Смахтина, Кубекова, 2020; Щербина, 2016). Так, питання сумісності та спрацьованості розглядалися українськими дослідниками в основному в рамках більш загальних тем психологічного клімату організації, сучасних

технологій управління, корпоративної культури та ін. (Сушик, Сушик, 2021; Долга, 2018; Лецик, Мороз, 2021).

Шляхом порівняння усереднених профілів особистості керівників і членів команди зазначених типів, одержаних за результатами обстеження за допомогою тесту Р. Б. Кеттела, встановлено, що в високоефективній команді у керівника і члена команди збігаються показники по 10 факторів (коефіцієнт кореляції у 5 з 7 команд від 0,326 до 0,563), аналогічні характеристики притаманні і середньоефективним командам (збіг по 10 факторів, коефіцієнт кореляції у всіх 5 команд від 0,108 до 0,563), а в низькоефективній лише за 6 (коефіцієнт кореляції у 2 команд з 6 - 0,595; 0,800).

Також проводилася оцінка факторів, що характеризують здатність до ефективної внутрішньогрупової взаємодії. Виявлено, що ефективність внутрішньоконандної взаємодії («командне спрацьовування») характеризує поєднання показників за факторами Е («підпорядкованість – домінантність»), G («низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки»), L («довірливість – підозрілість»), Q2 («конформізм – нонконформізм»), F4 («конформність»). Для здорових внутрішньоконандних відносин, дотримання ієрархії, субординації і дисципліни в команді характерно вище значення показників за факторами Е, L, Q2, F4 і нижче за фактором G - у керівника, ніж у членів команди.

Співвідношення значень у стенах за цими факторами порівнювалося у високоефективних, середньоефективних і низькоефективних командах за усередненими профілями.

Встановлено, що в низькоефективній команді у її учасника істотно вище виявилися показники, ніж у керівника, по факторам L (>1), Q2 (>2), F4 (>0,7), нижче за фактором G (<1), рівні по фактору Е (див. табл. 1). Коефіцієнт кореляції для перерахованих факторів відповідно: -0,150; -0,058; 0,469; 0,309; 0.

Дані відомості також перевірені шляхом співвіднесення частоти повторюваності показників у зазначеному вигляді в досліджених командах і отримані наступні результати, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Порівняння усереднених профілів керівника (К) і членів (Ч)
низькоефективної управлінської команди (УК)**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	F1	F2	F3	F4
К	7	5	7	6	5	6	8	7	5	6	7	7	7	2	7	5	4,2	7,1	4,8	4,4
Ч	7	6	8	6	4	5	8	7	6	6	8	6	7	4	8	4	2,9	6,2	5,1	5,1

Таблиця 2

**Коефіцієнти повторюваності значень за факторами, що характеризують
негативні показники члена команди, що загрожують
внутрішньокмандній взаємодії (визначені за тестом Р. Б. Кеттела)**

Фактори	Високоєфективна	Середньоєфективна	Низькоефективна
E	0,7	0,2	0,7
G	0,6	0,4	0,7
L	0,3	0,2	0,8
Q2	0,1	0,4	0,7
F4	0,3	0,4	0,7

Таблиця 3

**Порівняння усереднених профілів керівника (К) і членів (Ч)
високоєфективної управлінської команди (УК)**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	F1	F2	F3	F4
К	7	5	7	6	5	5	7	7	4	7	7	6	7	6	7	6	4,0	7,0	5,3	7,3
Ч	7	6	7	6	4	7	7	7	4	6	7	6	7	4	8	6	3,9	6,4	4,8	5,6

Таблиця 4

**Порівняння усереднених профілів керівника (К) і членів (Ч)
середньоєфективної управлінської команди (УК)**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q	Q2	Q3	Q4	F1	F2	F3	F4
К	6	6	7	6	4	6	7	7	6	6	8	5	6	5	8	5	4,2	6,5	6,1	5,1
Ч	6	5	6	5	4	7	7	6	6	7	9	6	8	4	8	4	3,4	6,2	5,5	5,5

Інша картина спостерігається в характеристиці члена високоєфективної команди по відношенню до його керівника (табл. 3): E (=), G (>2), L (=), Q2 (<2), F4 (<1,7). Коефіцієнт кореляції відповідно: 0,069; 0,529; 0,223; 0,542; 0,315.

У середньоефективній команді для її члена по відношенню до керівника (табл. 4): E (<1), G (>1), L (=), Q2 (<1), F4 (>0,4), коефіцієнт кореляції: 0,404; -0,629; 0,731; -0,506; 0,101.

Викладене дозволяє вести мову про те, що сукупність показників за факторами E, G, L, Q2, F4 тесту Р. Б. Кеттела з високим ступенем вірогідності може використовуватися для діагностики рівня «командного спрацьовування» членів управлінських команд (для керівників ефективною команди - E (>), G (<), L (>), Q2 (>), F4 (>) по відношенню до членів команди) і, отже, має велике прогностичне значення.

Результати опитування із застосуванням тесту Р.Б. Кеттела свідчать, що учасник низькоефективної команди схильний домінувати над керівником, конкурувати з ним, прагнути проявляти незалежність від нього, ігноруючи при цьому групові норми і цілі, бо для нього важливіше власні цілі і егоцентризм.

Це також пояснюється тим, що при обстеженні таких учасників команд із застосуванням характерологічного опитувальника К.Леонгарда - Г. Шмішека у них виявлені домінуючі акцентуації гіпертімного типу (усереднене значення $m=17$, виявлено у 83,3% осіб) в поєднанні з високими показниками по демонстративному ($m=12$, 66,7%) і застриваючому ($m=15$, 66,7%) типами. При цьому показники за цими акцентуаціями перевищують результати обстеження, як їх керівників, так і учасників вискооефективних команд. В цілому в низькоефективних командах частота зустрічальності акцентуацій така: гіпертімний (10 разів), застриваючий (9), педантичний (8), демонстративний (6) типи.

У вискооефективних командах відзначені типи: педантичний (11 разів), застриваючий (11), гіпертімний (10), демонстративний (9). Однак у рядових учасників лише дві акцентуації більш виражені, ніж у керівників - педантичний і тривожний типи.

У середньоефективних командах: педантичний (9 разів), застриваючий (9 разів), гіпертімний (8 разів), демонстративний (5 разів) і дистимний (5 разів) типи. У членів команди показники тільки по гіпертімній і застриваючій акцентуації вище, ніж у керівників.

Згадане зіткнення командних позицій та інтересів керівника і члена його команди, якщо вона є низькоефективною, викликане ще й тим, що у членів цих команд при основній орієнтації на організаційну задачу на другому місці в більшій частині орієнтація на власні цілі

(66,7% фактів). У той же час, у керівників в половині випадків на другому місці орієнтація на безпеку (це відповідна реакція на спроби домінувати з боку другої особи) і в половині – власні цілі (що саме по собі для нього характерно в силу рольової позиції).

У командах же зі здоровим мікрокліматом (високоєфективних) на другому місці у членів команди орієнтація на безпеку (75%). Тут спостерігається збіг із завданнями керівників на 50%, що забезпечує певну одностійкість. На першому місці - практично у всіх (85,7%) орієнтація на організаційну задачу.

У середньоєфективних командах спостерігається практично така ж ситуація: в 80% випадків на першому місці збіг в орієнтації на організаційну задачу, на другому місці у 60% керівників орієнтація на власні цілі, а на цьому ж місці у членів команди орієнтація на безпеку (80%).

Таким чином, в ефективній управлінській команді дистриб'юторської компанії у керівника і членів його команди має бути збіг першочергового завдання - організаційного, на другому місці у першої особи може перебувати орієнтація на власні цілі, а у члена команди - на безпеку.

Розуміння найбільш прийнятного стилю управління у всіх типах команд у керівників і їх підлеглих в основному збігається (по 1 випадку розбіжності в кожному типі команд).

Домінуючою стратегією підбору керівником кадрів в своє найближче оточення в цілому і окремо для кожного типу команд виступає суб'єктно-центрований підбір. Для всіх видів завдань (крім справи, що не має значення для керівника, але виступає формальною неминучістю) перевага віддається перевіреним людям, які вже працювали під керівництвом опитаних, що не завжди, як ми показали вище, виправдано.

При формуванні управлінської команди, опитані в ході цього дослідження респонденти в 59% випадків враховують професійні якості претендента, 13% - невелику різницю у віці, 11% - схожість в ціннісних підходах, 8% - дружні відносини, 6% - однакова стать.

Перешкодою для включення в команду вважають: недостатній професіоналізм (31%), неприйняття кандидатом цілей діяльності керівника (15%), можлива психологічна несумісність (15%), потенційна неможливість претендента встановлювати ділові контакти

(13%), розбіжність з ним у поглядах і життєвих орієнтирах (11%), істотна з ним різниця у віці (4%).

Висновки і перспективи. Підводячи підсумок викладеному, необхідно відзначити, що в основі "командної спрацьованості», перш за все, лежить наступне:

- рівень такої спрацьованості, який визначається за тестом Р. Б. Кеттела, виходячи з наступної формули: для керівників ефективною команди - E (>), G (<), L (>), Q2 (>), F4 (>) по відношенню до членів команди;

- збіг основних психологічних характеристик або таке їх поєднання, яке забезпечує найкращу внутрішньокорпоративну взаємодію;

- єдиність і спільне бачення (перш за все, цілей діяльності команди, збіг: ієрархії орієнтацій на завдання діяльності, поглядів на прийнятний стиль управління і дистанцію як організаційну, так і психологічну);

- збіг характерів орієнтацій на зовнішні і внутрішні цінності.

Зазначені критерії, що характеризують "командну спрацьованість", можуть бути покладені в основу будь-якої технології формування управлінської команди. Також зазначені положення можуть використовуватися для підвищення управлінської компетентності керівника як шляхом самоосвіти, так і через систему навчання та підвищення кваліфікації управлінських кадрів.

Література

1. Деркач А. А., Калинин И. В., Синягин Ю. В. (1999). Стратегия подбора и формирования управленческой команды. М. : Изд-во РАГС.
2. Долга Г. В. (2018). Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми теорії та практики. Науковий журнал "Інтелект ХХІ", 2: 72.
3. Капустина А. Н. (2007). Многофакторная методика Р. Кеттела. СПб. : Речь.
4. Карелин А. А. (2009). Большая энциклопедия психологических тестов. М. : Эксмо.
5. Кричевский Р.Л., Антонова И.Б. (1980). Межличностная совместимость в малых группах. Психолого-педагогические проблемы общения. М.
6. Лецик, Д., & Мороз, Л. (2021). Соціально-психологічні аспекти управління трудовим потенціалом робітника. Научный взгляд в будущее, 2(17-02): 66–71.
7. Синягина Ю. В. (2009). Методики диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации: методическое пособие. М. : Изд-во РАГС.

8. Обозов, Н.Н. (2000). Совместимость и срабатываемость людей. СПб. : Облик.
9. Обозов Н. Н. (1979). Межличностные отношения. Л.: Издво ЛГУ.
10. Сидоренков А.В. (2012). Социальная психология малых групп. Ростов/н.Дону.:Феникс.
11. Синягин Ю. В. (1996). Руководитель организации и его команда (Теоретическая модель) : монография. М., Ульяновск..
12. Смахтина Т.А., Кубекова А.С. (2020). Особенности психологической совместимости у сотрудников. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*, 9 (6А), 96-103.
13. Сушик І. В., Сушик О. Г. (2021). Морально-психологічний та психоемоційний стан організації як показник якості менеджменту. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 2 (6): 106-120. <https://doi.org/10.23939/smeu2021.02.106>
14. Щербина, І.Є. (2016). Методичні підходи до вирішення проблеми психологічної сумісності. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Зб-к наук. Праць*, 19, 258-269.
15. Щербина, І.Є. (2016). Теоретичні аспекти визначення феномену психологічної сумісності / *Український психологопедагогічний науковий збірник*. Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», Науковий журнал, 9, 112-116.
16. Leary T. (1957). Interpersonal diagnosis of personality: a functional theory and methodology for personality evaluation. New York: Ronald Press Company.
17. Locke K. D. (2000). Circumplex scales of interpersonal values: reliability, validity, and applicability to interpersonal problems and personality disorders // *Journal of Personality Assessment*, 75, 249–267.
18. Locke K. D. (2011). Circumplex measures of interpersonal constructs. *Handbook of interpersonal psychology: theory, research, assesment and therapeutic interventions*. New Jersey: Wiley, 313–324.
19. Pincus A. L., Ansell E. B. (2003). Interpersonal theory of personality. *Handbook of psychology: personality and social psychology*, 5, 209–229.
20. Carson R. C. (1969). Interpersonal behavior: history and practice of personality theory. Chicago: Adline Pub. Co.

References

1. Derkach A. A., Kalinin I. V., Sinjagin Ju. V. (1999). Strategija podbora i formirovaniya upravlencheskoj komandy [Management team selection and formation strategy] М. : Izd-vo RAGS [in Russian].
2. Dolha H. V. (2018). Psykholohichni aspekty upravlinnya personalom: problemy teorii ta praktyky. [Psychological aspects of personnel management: problems of theory and practice]. *Naukovyy zhurnal "Intelekt XXI" - Scientific journal "Intellect XXI"*, 2, 72.
3. Kapustina A. N. (2007). Mnogofaktornaja metodika R. Kettela [Multifactorial technique of R. Kettel]. SPb. : Rech' [in Russian].

4. Karelin A. A. (2009). Bol'shaja jenciklopedija psihologicheskikh testov [Big encyclopedia of psychological tests]. M. : Jeksmo [in Russian].
5. Krichevskij R.L., Antonova I.B. (1980). Mezhlichnostnaja sovместimost' v malyh gruppah. Psihologo-pedagogicheskie problemy obshhenija [Interpersonal compatibility in small groups. Psychological and pedagogical problems of communication]. M. [in Russian].
6. Letsyk D., Moroz L. (2021). Sotsial'no-psykholohichni aspekty upravlinnya trudovym potentsialom robotnyka. [Socio-psychological aspects of labor potential management of the worker] *Nauchnyy vzglyad v budushchee - Scientific view in the future*, 2(17-02), 66–71.
7. Sinjagina Ju. V. (2009). Metodiki diagnostiki upravlencheskogo personala i latentnoj struktury organizacii: metodicheskoe posobie [Methods for diagnosing managerial personnel and the latent structure of an organization: a methodological guide]. M. : Izd-vo RAGS [in Russian].
8. Obozov, N.N. (2000). Sovместimost' i sratyvaemost' ljudej [Compatibility and interoperability of people]. SPb. : Oblik [in Russian].
9. Obozov N. N. (1979). Mezhlichnostnye otnoshenija [Interpersonal relationships]. L.: Izdvo LGU [in Russian].
10. Sidorenkov A.V. (2012). Social'naja psihologija malyh grupp [Social psychology of small groups]. Rostov/n.Donu.:Feniks [in Russian].
11. Sinjagin Ju. V. (1996). Rukovoditel' organizacii i ego komanda (Teoreticheskaja model') [The head of the organization and his team (Theoretical model)]. M., Ul'janovsk [in Russian].
12. Smahtina T.A., Kubekova A.S. (2020). Osobennosti psihologicheskoy sovместimosti u sotrudnikov [Features of psychological compatibility among employees]. *Psihologija. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovanija - Psychology. Historical and critical reviews and modern research*, 9 (6A), 96-103 [in Russian].
13. Sushyk I. V., Sushyk O. H. (2021) Moralno-psykholohichni ta psykhoemotsiyni stan orhanizatsii yak pokaznyk yakosti menedzhmentu [Moral, psychological and psychoemotional state of the organization as an indicator of management quality]. *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku - Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*, 2 (6): 106-120. <https://doi.org/10.23939/smeu2021.02.106>
14. Shcherbyna, I.Ie. (2016). Metodychni pidkhody do vyrishennia problemy psykholohichnoi sumisnosti [Methodical approaches to solving the problem of psychological compatibility]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. Zb-k nauk. Prats - Problems of extreme and crisis psychology. Zb-k nauk. Works*, 19, 258-269. [in Ukrainian].
15. Shcherbyna, I.Ie. (2016). Teoretychni aspekty vyznachennia fenomenu psykholohichnoi sumisnosti [Theoretical aspects of determining the phenomenon of psychological compatibility]. *Ukrainskyi psykholohopedahohichni naukovyi zbirnyk. - Ukrainian psychological and pedagogical scientific collection*, 9, 112-116. [in

Ukrainian].

16. Leary T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality: a functional theory and methodology for personality evaluation*. New York: Ronald Press Company.

17. Locke K. D. (2000). Circumplex scales of interpersonal values: reliability, validity, and applicability to interpersonal problems and personality disorders. *Journal of Personality Assessment*, 75, 249–267.

18. Locke K. D. (2011). Circumplex measures of interpersonal constructs. *Handbook of interpersonal psychology: theory, research, assesment and therapeutic interventions*. New Jersey: Wiley, 313–324.

19. Pincus A. L., Ansell E. B. (2003). Interpersonal theory of personality. *Handbook of psychology: personality and social psychology*, 5, 209–229.

20. Carson R. C. (1969). *Interpersonal behavior: history and practice of personality theory*. Chicago: Adline Pub. Co.

Received: 05.05.2022

Accepted: 19.05.2022