

Разработка и валидизация опросника характеристик командной работы

Седых М.С.¹, Вырва Е.Е.², Солощев Д.В.³

1 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования, Москва, Россия, *E-mail: maria_sed@mail.ru*; 2 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования, Москва, Россия, *E-mail: elenavyrva26@gmail.com*; 3 - Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, Самарская область, Россия, *E-mail: daniil.soloshchev@icloud.com*

Значимость команды и командной работы в разных профессиональных сферах подтверждалась многочисленными исследованиями [п7, п9, п15]. Команды отличаются большей эффективностью в решении рабочих задач, они легче справляются с трудностями и быстрее осваивают новые знания и навыки, чем отдельные профессиональные единицы [п12]. Основной целью командной работы является повышение производительности и эффективности выполнения рабочих задач [п3]. Помимо влияния работы в команде на производительность, была обнаружена связь между отдельными параметрами успешной командной работы и ментального здоровья сотрудников, удовлетворенностью работой, повышением мотивации и внедрением инновационных методов в рабочий процесс [п2].

В литературе описан ряд моделей командной работы [п6, п8]. Среди них модель Саласа и его коллег [п14]. Она состоит из пяти компонентов: командное лидерство, адаптивность, взаимный контроль за эффективностью, взаимопомощь и ориентация на команду. Также выделяются 3 дополнительных механизма координации: общие ментальные модели; замкнутая связь, взаимное доверие.

Исследователи команд и командной работы характеризуют построение команд, приводящее к значимым результатам, как «мудрость команд» [п3]. Другими словами «мудрость команд» обозначает способность коллектива получать результат, во многом превосходящий возможный результат отдельного его члена или суммированного результата всех членов [п14]. Очевидно, что не все команды можно считать таковыми. Одной из причин является отсутствие внимания руководителей к вопросу развития командной работы, а также игнорирование сформулированных в литературе принципов и ценностей «мудрой» команды [п3].

Целью настоящего исследования является разработка и валидизация опросника характеристик командной работы, основанная на классификации дисфункций команд директора компании The Table Group по управленческому консалтингу Патрика Ленсиони [п1<https://www.tablegroup.com/pat/>]. Ленсиони рассматривает дисфункции команд, как факторы, приводящие к низкой производительности эффективности команды и организации в целом. Автор описывает следующие недостатки команды: отсутствие доверия, боязнь конфликтов, безответственность, нетребовательность и безразличие к результатам [п4]. Несмотря на то, что данная работа имеет научно-популярный характер, идеи Ленсиони находят подтверждение в научной литературе.

На этапе написания тезисов, был проведен литературный обзор, серия когнитивных лабораторий с сотрудниками различных организаций, а также составлен измерительный материал, который представляет собой тест с восьмью заданиями сценарного типа [п1, п5, п11], состоящий из пяти субшкал («Отсутствие доверия», «Боязнь конфликтов», «Безответственность», «Нетребовательность» и «Безразличие к результатам»). Субшкала «Отсутствие доверия» включает в себя такие задания, как «Отношение к ошибкам», «Взаимопомощь в команде» и «Отношение к проведению рабочих встреч». «Боязнь конфликтов» оценивается при помощи задания «Эмоциональная атмосфера в коллективе», а «Безответственность» - «Отношение к целеполаганию». Субшкала «Нетребовательность» содержит

задание «Требовательность к результату». Последняя субшкала «Безразличие к результатам» состоит из заданий «Статус команды» и «Интерес к проектам членов команды». Задания содержат 3 варианта ответа, каждый из которых описывает определенный поведенческий сценарий гипотетической команды. Участникам опроса предлагается сравнить себя с персонажами историй и выбрать описание, которое наиболее совпадает с характеристиками реального рабочего коллектива респондента. Данный подход к разработке заданий теста позволит снизить эффект социальной желательности [n10] и улучшить интерпретацию результатов.

В дальнейшем планируется проведение валидации и апробация опросника, а также изучение психометрических свойств теста. Результаты исследования будут представлены на конференции.

Источники и литература

- 1) Borg, I. (2005). Facet theory. В В. S. Everitt & D. C. Howell (Ред.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science* (с. bsa216). John Wiley & Sons, Ltd.
- 2) Borrill, C., West, M., Shapiro, D., & Rees, A. (2000). Team working and effectiveness in health care. *British Journal of Healthcare Management*, 6(8), 364–371.
- 3) Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2003). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. HarperBusiness Essentials.
- 4) Lencioni, P. M. (2013). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. Jossey-Bass.
- 5) Linacre, J. M. (1994). *Many-facet Rasch measurement* (2nd ed). MESA Press.
- 6) Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *The Academy of Management Review*, 26(3), 356.
- 7) Marmarosh, C. L., & Markin, R. D. (2007). Group and personal attachments: Two is better than one when predicting college adjustment. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(3), 153–164.
- 8) Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410–476
- 9) Nancarrow, S. A., Booth, A., Ariss, S., Smith, T., Enderby, P., & Roots, A. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Human Resources for Health*, 11(1), 19.
- 10) Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology*, 15(3), 263–280.
- 11) Randall, J., & Engelhard, G. (2010). Using Guttman's mapping sentences and Many Facet Rasch Measurement Theory to develop an instrument that examines the grading philosophies of teachers. *Journal of Applied Measurement*, 11(2), 122–141.
- 12) Salas, E., Burke, C. S., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork: Emerging principles. *International Journal of Management Reviews*, 2(4), 339–356.
- 13) Salas, E., Goodwin, G. F., & Burke, C. S. (Ред.). (2009). *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches*. Routledge.
- 14) Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S., Goodwin, G. F., & Fiore, S. M. (2006). The making of a dream team: When expert teams do best. В К. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich, & R. R. Hoffman (Ред.), *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (1-е изд., сс. 439–454). Cambridge University Press.

- 15) Хурчичис, А., & Реам, Е. (2008). Teamwork: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 61(2), 232–241.
- 16) Patrick Lencioni - The Table Group: <https://www.tablegroup.com/pat>