

Чайка Р. М.

доктор філософії в психології,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

## ВІДПОВІДНІСТЬ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ ТА РОБОЧИМ КОЛЕКТИВОМ: ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ ЗА 1990–2024 РР.

### PERSON-GROUP FIT: A LITERATURE REVIEW FROM 1990 TO 2024

Відповідність між працівником і робочим колективом визначає, наскільки цінності, компетенції та поведінкові норми співробітника узгоджуються з мікрокультурою команди, і дедалі частіше вважається критичним чинником ефективності сучасних гібридних організацій. Проте досі був відсутній цілісний огляд еволюції концепції, вимірювальних підходів і емпіричних знань для цього конструкту.

Метою цієї роботи є заповнити цю прогалину через огляд літератури за 1990–2024 рр. Було здійснено пошук у базах Scopus, Web of Science та Google Scholar, із яких до остаточного огляду увійшли 32 рецензовані емпіричні статті, що задовольнили критерії окремої операціоналізації відповідності між працівником і робочим колективом та вимірювали принаймні один індивідуальний або груповий результат.

Динаміка публікацій демонструє експоненційне зростання інтересу до цього типу відповідності: з 144 згадок у 1990 р. до 3170 у 2023 р., що відображає переходи організацій до використання проєктних і дистанційних команд. Антецедентами відповідності між працівником і робочим колективом виступають ціннісна конгруентність, реляційна демографія та стилі лідерства; наслідками – задоволення роботою, залученість, креативність і зниження плинності кадрів. Сила цих зв'язків залежить від відчуття психологічної безпеки, згуртованості та обміну знаннями в команді, а також від культури країни й того, на якому етапі розвитку перебуває група. Натомість малим і середнім підприємствам, стартапам і віртуальним командам приділено лише фрагментарну увагу, а розмаїття метрик ускладнює кумуляцію знань.

Практичні рекомендації охоплюють поєднання ціннісного скринінгу при відборі персоналу з плановим доповненням компетенцій та моніторингом психологічної безпеки.

Подальші дослідження мають фокусуватися на лонгітюдних багаторівневих моделях, стандартизації інструментарію й вивченні відповідності між працівником і робочим колективом у командах, що взаємодіють переважно онлайн або в гібридному форматі. Також в низькоресурсних культурних середовищах, де правила ієрархії, колективізму та лідерства можуть істотно відрізнятися від західних корпоративних контекстів.

**Ключові слова:** відповідність працівника робочому колективу, ціннісна конгруентність, психологічна безпека, плинність кадрів, гібридні команди, огляд літератури.

Person-group fit describes the extent to which an employee's values, competencies, and behavioral norms align with the micro-culture of the team and is increasingly viewed as a critical driver of effectiveness in today's hybrid organizations. Yet a comprehensive synthesis of the construct's conceptual evolution, measurement approaches, and empirical evidence has been lacking.

This study addresses that gap through a literature review covering the period from 1990 to 2024. We filtered 742 records from Scopus, Web of Science, and Google Scholar; 32 peer-reviewed empirical articles met the criteria of operationalizing person-group fit separately and assessing at least one individual or group outcome.

Publication trends show exponential growth in interest, from 144 mentions in 1990 to 3,170 in 2023, mirroring organizations' shift toward project-based and remote teams. Value congruence, relational demography, and leadership style emerge as primary antecedents of person-group fit, while job satisfaction, engagement, creativity, and reduced turnover are the most consistent outcomes. The strength of these relationships depends on psychological safety, social cohesion, knowledge sharing, national culture, and the team's developmental stage. Research on small and medium-sized enterprises, start-ups, and virtual teams remains fragmentary, and the variety of person-group fit metrics complicates knowledge accumulation.

Practical recommendations include combining value-based screening in recruitment with planned competency supplementation and continuous monitoring of psychological safety.

Future studies should prioritize longitudinal multilevel designs, measurement standardization, and examinations of person-group fit in predominantly online or hybrid teams, as well as in low-resource cultural settings where hierarchy, collectivism, and leadership norms may differ markedly from Western corporate contexts.

**Key words:** person-Group Fit, value Congruence, psychological safety, employee turnover, hybrid teams, literature review.

**Постановка проблеми.** Відповідність між працівником та робочим колективом (person-group fit) описує ступінь сумісності цінностей, компетенцій і поведінкових норм індивіда з безпосередньою командою [1]. У сучасних організаціях, де ініціативні, міжфункціональні та часто дистанційні команди стали базовою одиницею роботи, саме ця форма відповід-

ності виконує роль «соціального клею», сприяючи згуртованості, ефективній координації та стійкості групових процесів [2]. Емпіричні дані свідчать, що висока person-group fit підвищує креативність і рефлексивність команд, полегшує формування трансактивних систем пам'яті та знижує плинність персоналу [3; 4]. Для практиків це означає, що точне

діагностування та підтримання person-group fit стає критичним фактором збереження залученості та продуктивності в умовах гібридної роботи й високої динаміки ринку праці.

Водночас person-group fit концептуально відрізняється від відповідності працівника та роботи (person-job fit) та відповідності працівника та організації (person-organization fit). Person-job fit акцентує відповідність знань, умінь та здібностей вимогам посади, тоді як person-organization fit – узгодженість цінностей працівника з культурою всієї організації [5; 6]. Хоча обидві форми відповідності істотно прогнозують індивідуальні установки й наміри залишитись на роботі, вони не розкривають соціально-емоційних процесів усередині робочих підгруп, що безпосередньо впливають на якість взаємодії та колективну результативність. Метаналітичні дані показують, що person-group fit пояснює унікальну частку дисперсії ставлення до роботи та ефективності команди після контролю person-job fit та person-organization fit [4].

Попередні огляди літератури та наявна лакуна. Попри зростання інтересу до командної динаміки, огляди літератури досі концентрувалися переважно на person-organization fit або інтегральних підходах до person-environment fit. Ключові роботи [1] та [5] систематизували person-organization fit і person-job fit у контексті добору персоналу, тоді як метааналіз [4] охопив person-group fit лише як одну з декількох форм відповідності. Секторіальний систематичний огляд [3] продемонстрував позитивні ефекти person-group fit у сфері охорони здоров'я, але не охопив інші галузі. Тематичні огляди літератури [7] фокусувалися на застосуванні person-group fit у відборі, залишаючи поза увагою питання розвитку й управління існуючими командами. Недавні концептуальні та методологічні огляди літератури або публікації про нові інструменти вимірювання пропонують важливі ідеї, проте не дають цілісної карти наукових знань.

Наразі бракує ґрунтового, цілісного огляду, який би відстежив еволюцію понять і методів вимірювання відповідності між працівником та робочим колективом (person-group fit) від кінця 1990-х – початку 2000-х років до сьогодні. Такий огляд мав би одночасно висвітлити методологічні «білі плями» – неоднозначність рівнів аналізу, динамічний характер сумісності та роль культурних модераторів – і тим самим окреслити орієнтири для майбутніх досліджень.

Запропонований огляд літератури покликаний заповнити цю прогалину: він систематизує наявні емпіричні та теоретичні напрацювання щодо person-group fit, демонструє його унікальну прогностичну цінність і формує практичні рекомендації для HR-фахівців з відбору, онбордингу та розвитку команд у гібридних і віртуальних умовах, забезпечуючи підґрунтя для подальшого теоретичного й прикладного поступу у сфері досліджень сумісності в організаціях.

**Мета дослідження.** Виконати огляд літератури, який комплексно картографує еволюцію концепції та вимірювання відповідності між працівником і

робочим колективом (person-group fit, person-group fit), інтегрує емпіричні дані про її антецеденти, медіатори, модератори й наслідки, а також формує практичні орієнтири для управління командами в сучасних гібридних і віртуальних організаціях.

#### Завдання дослідження

1. Систематично ідентифікувати наявні теоретичні підходи, інструменти та метрики вимірювання person-group fit, від літописних робіт кінця 1990-х до найсвіжіших методологічних розробок, з метою окреслення їхньої еволюції та взаємозв'язків.

2. Узагальнити й порівняти емпіричні знахідки щодо антецедентів, процесуальних механізмів та результатів person-group fit у різних галузях і культурних контекстах.

3. Виявити методологічні прогалини та, спираючись на отримані дані, сформулювати рекомендації для HR-фахівців щодо добору, онбордингу й розвитку високоефективних команд у гібридних і дистанційних умовах.

**Методи та організація дослідження.** У дослідженні застосовано підхід, що ґрунтується на ключових принципах PRISMA-ScR [8], хоча повний чеклист не використовувався. Пошук літератури було здійснено у трьох провідних базах даних – Scopus, Web of Science Core Collection і Google Scholar – охопивши період 1990–2024 pp., який відзначився активним розвитком концепції відповідності між працівником і робочим колективом. Для формування вибірки були використані такі ключові фрази, як “person-group fit”, “team-member fit”, “person-team congruence” та інші синонімічні вирази, а також контекстні терміни workplace, organization\*, work group і project team. Після автоматичного вилучення дублікатів усі записи піддалися поетапному перегляду: спершу оцінювалися назви та анотації, а далі – повні тексти, щоб пересвідчитися у наявності емпіричного дизайну, окремої операціоналізації person-group fit і принаймні одного релевантного результату на рівні працівника чи команди. Усі рішення щодо включення приймав один рецензент, тому процедуру консенсусу не застосовували.

Підсумковий корпус становить 32 рецензовані емпіричні статті. Для кожної з них було зафіксовано авторів, рік, галузь, дизайн, розмір вибірки, метод вимірювання person-group fit, а також досліджувані антецеденти, процесуальні механізми, модератори й наслідки. Подальший аналіз проводився у два етапи: спершу виконано описову статистику публікацій (хронологія, дисциплінарна належність, методологічні підходи), а потім – індуктивний тематичний аналіз, який дозволив окреслити основні кластери антецедентів і результатів person-group fit. Така процедура забезпечує достатню прозорість і відтворюваність огляду, а також формує емпіричну базу для подальших теоретичних узагальнень.

**Результати.** Опис корпусу літератури. Було здійснено аналіз публікаційної динаміки за ключовим запитом “person-group fit” у Google Scholar (травень 2025). Як ілюструє рис. 1, інтерес до теми зростає експоненційно: від 144 згадок у 1990 р. до піку

в 3170 статей у 2023 р., що становить понад двадцятикратне збільшення. Перший суттєвий стрибок припав на середину 1990-х завдяки концептуальним роботам [9] та [1] – саме вони заклали термінологічну основу та популяризували ідею fit на рівні робочої групи. Друга хвиля, окреслена метааналізом [4], співпала з диференціацією досліджень на person-job fit, person-organization fit та person-group fit і стимулювала методологічний прорив у вимірюваннях. У 2010-х роках, коли організації масово переходили на проектні та крос-функціональні команди, щорічна кількість публікацій перевищила тисячу; у післяпандемічний період 2021–2024 рр. вона майже подвоїлася, віддзеркалюючи зростання інтересу до гібридних і віртуальних форм співпраці [6].

За дисциплінарною належністю майже половина корпусу походить із журналів з організаційної психології та менеджменту (Personnel Psychology, Journal of Applied Psychology, Journal of Management, Group & Organization Management), тоді як помітний сегмент формують галузеві видання охорони здоров'я, ІТ-сектора та готельно-ресторанної сфери. У дизайнах домінують польові опитування та багаторівневі моделі (24 дослідження), лонгітюдні підходи представлені рідше (5 робіт), але саме вони демонструють динамічний характер відповідності в командах. Розмір вибірок варіює від 98 до понад 6 000 респондентів; найчастіше застосовуються профільні кореляції або шкали доповнюваної/подібної відповідності, що уможливають порівняння цінностей чи компетенцій між індивідом і групою. Загалом корпус показує зміщення від статичних, однофакторних моделей 1990-х до складних, процесуально-орієнтованих конструкцій, у яких person-group fit взаємодіє з соціальною когезією, транзактивними системами пам'яті та культурними модераторами, визначаючи командну креативність, залученість і плинність кадрів. Таким чином, література демонструє не лише кількісний, а й якісний розвиток, підкреслю-

ючи актуальність поглибленого огляду, що інтегрує накопичені знання й окреслює напрямки подальших досліджень.

**Методологічний зріз.** У переважній більшості робіт відповідність між працівником та робочим колективом досліджувалася у польових опитуваннях, що поєднували індивідуальний та груповий рівні аналізу. Із 32 відібраних статей 24 застосовують одночасний (cross-sectional) дизайн, тоді як 5 використовують короткі лонгітюдні панелі (2–4 хвили збору даних) і лише 3 – квазіекспериментальні або лабораторні сценарії для перевірки причинних зв'язків. Лонгітюдні роботи демонструють, що сприйняття person-group fit змінюється вже протягом перших шести місяців командної взаємодії, а динаміка цих змін є кращим предиктором майбутньої креативності груп, ніж початковий рівень відповідності [2].

Шкали для вимірювання person-group fit можна умовно поділити на три типи. По-перше, прямі одновимірні шкали сприйнятої сумісності в колективі (4–7 пунктів), представлені у 15 статтях, коли учасники оцінюють власне відчуття приналежності до команди.

По-друге, профільні методи – кореляція або відстань між векторами цінностей/особистісних рис працівника і середнім профілем групи; саме такий підхід використовували кілька досліджень у виробничих і технологічних компаніях.

По-третє, багатовимірні латентні моделі, у яких person-group fit постає як фактор другого порядку, що інтегрує подібність за цінностями, навичками та особистісними рисами; таким шляхом пішли автори «нової шкали групового fit» [10].

Антецеденти й контекстні модератори охоплюють демографічну різноманітність, трансформаційне лідерство, дизайн завдання й національну культуру. Наприклад, person-group fit у медичному секторі виявився особливо чутливим до сумісності профе-

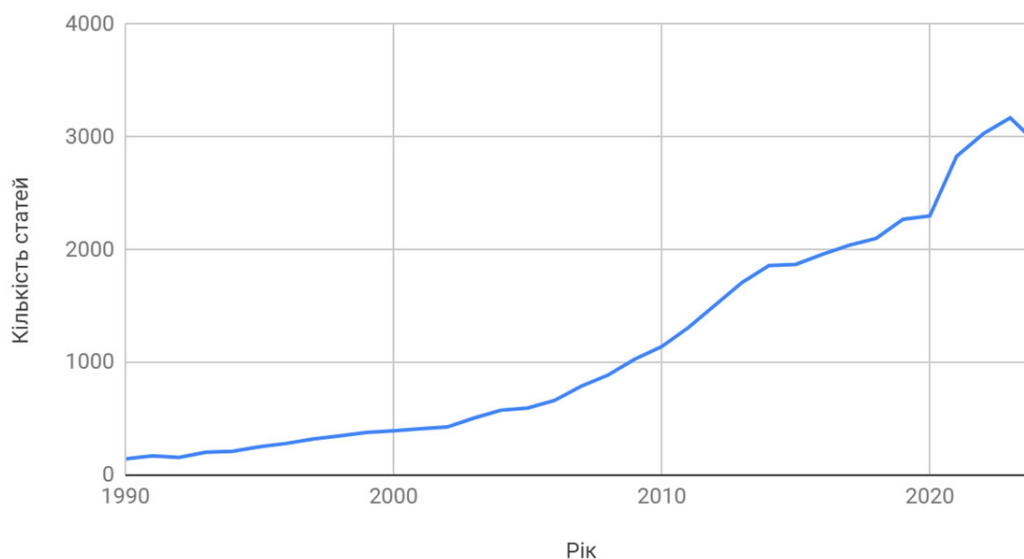


Рис. 1. Кількість згадок в Google Scholar терміну (1990–2024)

сійних цінностей між лікарями та медсестрами, що позначалося на задоволеності та намірах залишитися в організації [3].

Загалом методологічне поле перемістилося від простих самозвітних шкал кінця 1990-х до складних, багаторівневих моделей із перевіркою медіацій та модерацій, що дозволяють одночасно відстежувати індивідуальні й колективні процеси та динамічні зміни person-group fit у часі.

*Тематика та тематичні кластери.* Тематику досліджень person-group fit упродовж трьох останніх десятиліть можна умовно згрупувати у три взаємопов'язані кластери: антецеденти, наслідки та процесуальні механізми / модератори. Хоча кожна окрема стаття рідко охоплює всі рівні, сукупно вони формують цілісну картину того, як відповідність між працівником і робочим колективом виникає, трансформується й впливає на функціонування команд.

*Антецеденти.* Найбільш усталеною групою чинників є структурна та ціннісна демографія команди. Роботи, що використовують підходи реляційної демографії, показують, що відмінності у віці, статі чи освіті породжують різні патерни сприйнятої відповідності, які, у свою чергу, впливають на соціальну когезію [11]. Ціннісна конгруентність між індивідом і середнім профілем групи, виміряна профільною кореляцією, стабільно виступає головним предиктором person-group fit у виробничих і сервісних компаніях [2]. Другою підгрупою антецедентів є лідерські стилі: трансформаційне та автентичне лідерство підсилюють сприйняття відповідності через культивування спільних цінностей і чітких командних норм. На організаційному рівні вирізняються HR-практики добору та онбордингу, коли критерії відбору на базі ціннісної подібності або взаємодоповнюваних компетенцій підвищують базову ймовірність високого person-group fit ще до початку спільної роботи [7].

*Наслідки.* Найбільш однотайні результати стосуються афективних установок: метааналіз [4] засвідчив середній ефект  $r = .34$  між person-group fit та задоволеністю роботою. Пізніші дослідження деталізують горизонт дії цього зв'язку: високий person-group fit підвищує вовлеченість (engagement) і зменшує наміри звільнитися, особливо у сферах з емоційно насиченою взаємодією, наприклад у медицині [3]. На рівні групи основною кінцевою змінною виступає ефективність, яку фіксують як за об'єктивними результатами (виконання планових KPI), так і за експертними оцінками креативності команд [2]. Окремі лонгітюдні панелі показують, що динамічно зростаючий person-group fit об'єктивно передуює підвищенню продуктивності через шість-дванадцять місяців спільної діяльності [12].

*Модератори й медіатори.* У більшості сучасних моделей person-group fit розглядається не як прямий, а як опосередкований предиктор командних результатів. Насамперед дослідники виділяють психологічну безпеку – вона опосередковує зв'язок між person-group fit та колективною креативністю, оскільки сумісність полегшує відкрите обговорення ідей [13]. Трансактивні системи пам'яті й соціальна

когезія виступають додатковими каналами впливу, особливо в командах із високою взаємозалежністю завдань [2]. Модераційні ефекти найчастіше приписують національній культурі: у колективістичних суспільствах і суспільствах, де звикли до великої різниці в статусі між керівниками та підлеглими сила зв'язку person-group fit на задоволеність суттєво вища, ніж у західних вибірках. Нарешті, кілька робіт демонструють залежність ефектів від стадії розвитку групи (forming – storming – norming – performing): на ранніх етапах подібність цінностей відіграє важливішу роль, тоді як на пізніх більш значущою стає взаємодоповнюваність компетенцій.

Таким чином, наявна література окреслює стійкий трикутник «антецеденти – процеси / модератори – наслідки», у якому ефекти person-group fit проявляються через соціально-психологічні механізми, підкріплені контекстом лідерства та організаційної культури, і зрештою перетворюються на задоволення працівників, ефективність команд і зниження плинності кадрів.

*Прогалини та контрверсії.* Попри стрімке зростання кількості публікацій, карта знань про відповідність між працівником і робочим колективом залишається нерівномірною. Передусім, емпіричні дані майже повністю базуються на великих корпоративних чи державних організаціях і медичних закладах; малі й середні підприємства, стартапи та сімейний бізнес опиняються поза фокусом, хоча саме там команди зазвичай менш формалізовані й більш залежні від міжособистісної сумісності. Другою «білою плямою» є дистанційні та гібридні колективи. Пандемія COVID-19 спричинила вибух інтересу до віртуальної взаємодії, але систематичних досліджень, що порівнюють механізми person-group fit у фізичних і цифрових командах, поки що небагато. У міжкультурному вимірі більшість робіт проводяться у Північній Америці, Західній Європі й Східній Азії; регіони з колективістичними, але низькоресурсними контекстами (наприклад, Латинська Америка чи Африка) практично не представлені, що ставить під сумнів універсальність наявних висновків щодо впливу на залученість та плинність кадрів.

Не менш дискусійною є саме вимірювання конструкта. Дослідники використовують щонайменше три підходи – прямі самооцінні шкали, профільні кореляції й латентні багатовимірні моделі, – які слабо зіставні між собою й по-різному реагують на спільне джерело даних і соціально бажані відповіді. Через це метааналітики фіксують високу міждослідницьку варіабельність ефектів та труднощі з оцінкою інкрементної валідності person-group fit порівняно з person-organization fit. Додаткову плутанину вносить те, що частина авторів ототожнює «подібність» і «взаємодоповнюваність», хоча теоретично це різні види сумісності з потенційно протилежними наслідками для креативності команди [14]. Нарешті, лише кілька лонгітюдних робіт перевіряють нелінійні або порогові ефекти й демонструють, що надмірна однорідність може пригнічувати інновації, тоді як помірна різноманітність, збалансована психологіч-

ною безпекою, забезпечує оптимальні результати (Seong, 2024). Отже, подальший прогрес у вивченні person-group fit потребує контекстної експансії, стандартизації інструментарію і більш складних, динамічних дослідницьких дизайнів, здатних вловити як вигоди, так і потенційні «тіньові сторони» надмірної сумісності.

**Обговорення.** *Інтеграція результатів з існуючими теоріями.* Зведені дані підтверджують базові припущення моделі person-environment fit та парадигми ASA (attraction – selection – attrition) Шнайдера [15]: працівники, чії цінності та способи роботи узгоджені з мікрокультурою команди, демонструють вищу задоволеність і нижчу плинність. Водночас наш огляд показує, що подібність і взаємодоповнюваність – це не взаємовиключні, а діалектичні механізми; помірна різноманітність компетенцій, збалансована спільними цінностями, дає оптимальні результати для креативності, що узгоджується з ранньою концепцією «supplementary vs. complementary fit» [14] та з недавніми емпіричними даними щодо трансактивних систем пам'яті [2]. Вплив психологічної безпеки як медіатора також узгоджується з теорією соціальної ідентичності: коли група забезпечує безпечний простір для вираження відмінностей, персональна відданість трансформується у колективну ефективність.

*Практичні наслідки для HR і менеджменту команд.* Отримані висновки підкреслюють доцільність подвійної стратегії HR: ціннісного скринінгу на етапі добору та компетентнісного доповнення при формуванні проєктних груп. Інструменти електронного онбордингу, що створюють ранні можливості для обміну особистими історіями та командними нормами, можуть прискорювати розвиток person-group fit, особливо у гібридних командах. Регулярні заміри психологічної безпеки допомагають HR-аналітикам виявляти критичні точки, де надмірна однорідність починає гальмувати інноваційність. Командним лідерам доцільно впроваджувати ротацию ролей і взаємний розвиток – це підтримує баланс між подібністю та взаємодоповнюваністю, зменшуючи ризик «групового мислення».

*Обмеження дослідження.* Огляд має кілька суттєвих обмежень. По-перше, це огляд літератури із єдиним рецензентом; отже, існує ризик суб'єктивних рішень при відборі статей. По-друге, включено лише роботи англійською мовою, що може зумовити упередженість публікації на користь західних зразків організацій. По-третє, використовувані Google Scholar-статистики, хоч і показують загальну динаміку, містять дублікати та непрямі згадки, а отже не віддзеркалюють точні обсяги академічної продукції. Нарешті, різноспрямованість інструментів вимірювання person-group fit ускладнює порівняння ефектів; майбутні роботи повинні прагнути до стандартизації методик та перевірки їхньої інкрементної валідності відносно інших форм person-environment fit.

### Перспективи подальших досліджень.

По-перше, потрібні лонгітюдні дослідження з не менше ніж трьома хвилями вимірювань, аби відстежити, як person-group fit формується та змінюється протягом життєвого циклу команди; початкові свідчення вказують, що саме динаміка, а не стартовий рівень fit, найкраще пояснює подальшу продуктивність.

По-друге, варто розгортати мульти-рівневі моделі, які одночасно враховують індивідуальний, груповий та організаційний контексти, – такий підхід дозволить тестувати перехресні ефекти, наприклад вплив організаційної культури на відношення person-group fit – залученість в роботу.

Нарешті, перспективними виглядають цифрові комп'ютерно-опосередковані метрики: аналіз даних Slack або Microsoft Teams може дати об'єктивний індикатор взаємодоповнюваності, доповнюючи суб'єктивні опитувальники.

**Висновки.** Огляд літератури засвідчив, що відповідність між працівником та робочим колективом посідає автономне й концептуально унікальне місце всередині ширшої парадигми person-environment fit. Від першої «цінісної» хвилі 1990-х до нинішніх багатовимірних і багаторівневих моделей дослідницький фокус еволюціонував від статичних вимірювань подібності до вивчення динаміки взаємодоповнюваних компетенцій, психологічної безпеки та культурних модераторів. Емпіричний корпус одноставно показує, що високий person-group fit позитивно пов'язаний із задоволеністю роботою, залученістю, креативністю та зниженням плинності кадрів; водночас помірна різноманітність навичок у поєднанні з ціннісною конгруентністю забезпечує найкращі результати для командної ефективності. Разом це дає узагальнену відповідь на головне дослідницьке запитання: person-group fit діє як ключовий соціально-психологічний механізм, через який індивідуальні й групові характеристики трансформуються у продуктивність та добробут колективу, причому сила й напрям цього механізму залежать від лідерства, культури та стадії розвитку команди.

Для науки головним меседжем є потреба у стандартизації вимірювальних інструментів, розширенні географії вибірок і застосуванні лонгітюдних та мульти-рівневих дизайнів, здатних уловити динамічні та контекстуальні аспекти person-group fit. Для практики – це наголос на «подвійній оптиці» HR-процесів: поєднання ціннісного скринінгу під час добору з цілеспрямованим формуванням взаємодоповнюваних компетенцій у вже існуючих командах, підтримуваних психологічною безпекою й регулярним моніторингом показників сумісності. Таким чином, person-group fit перетворюється з абстрактного конструкта на прикладний інструмент стратегічного управління талантами й розвитку високоєфективних, інноваційних, а головне – стійких команд.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Kristof A. L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*. 1996. Vol. 49, no. 1. P. 1–49.
2. Seong J. Y., Kristof-Brown A. L., Park W. W., Hong D. S., Shin Y. Person-group fit: diversity antecedents, proximal outcomes, and performance at the group level. *Journal of management*. 2015. Vol. 41, no. 4. P. 1184–1213.
3. Herkes J., Ellis L. A., Churruarín K., Braithwaite J. A cross-sectional study investigating the associations of person-organisation and person-group fit with staff outcomes in mental healthcare. *BMJ open*. 2019. Vol. 9, no. 9. e030669.
4. Kristof-Brown A. L., Zimmerman R. D., Johnson E. C. Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*. 2005. Vol. 58, no. 2. P. 281–342.
5. Sekiguchi T. Person-organization fit and person-job fit in employee selection: a review of the literature. *Osaka keidai ronshu*. 2004. Vol. 54, no. 6. P. 179–196.
6. Kristof-Brown A., Schneider B., Su R. Person-organization fit theory and research: conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel psychology*. 2023. Vol. 76, no. 2. P. 375–412.
7. Werbel J. D., Johnson D. J. The use of person-group fit for employment selection: a missing link in person–environment fit. *Human resource management*. 2001. Vol. 40, no. 3. P. 227–240.
8. Tricco A. C., Lillie E., Zarin W., O'Brien K. K., Colquhoun H., Levac D. et al. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*. 2018. Vol. 169, no. 7. P. 467–473.
9. O'Reilly C. A. III, Chatman J., Caldwell D. F. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*. 1991. Vol. 34, no. 3. P. 487–516.
10. Seong J. Y., Kristof-Brown A. L. Testing multidimensional models of person-group fit. *Journal of managerial psychology*. 2012. Vol. 27, no. 6. P. 536–556.
11. Elfenbein H. A., O'Reilly C. A. III. Fitting in: the effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group & organization management*. 2007. Vol. 32, no. 1. P. 109–142.
12. DeRue D. S., Morgeson F. P. Stability and change in person-team and person-role fit over time: the effects of growth satisfaction, performance, and general self-efficacy. *Journal of applied psychology*. 2007. Vol. 92, no. 5. P. 1242–1253.
13. Zhang L., Seong J. Y., Hong D. S. Interactive effects of person–group fit and team-member exchange in predicting continuous improvement. *Sustainability*. 2022. Vol. 14, no. 24. Article 16567.
14. Muchinsky P. M., Monahan C. J. What is person–environment congruence? supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*. 1987. Vol. 31, no. 3. P. 268–277.
15. Schneider B. The people make the place. *Personnel psychology*. 1987. Vol. 40, no. 3. P. 437–453.