

3. Luthar S.S. Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In D. Cicchetti & D.J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (2nd ed., pp. 739–795). John Wiley & Sons, Inc. 2006. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2006-03609-020>

4. Masten A.S. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. Vol. 56(3), 227–238. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>.

Савченко Аглая

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня освіти,
спеціальності «Психологія»

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології **Ставицька С. О.**

ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ ПРИЙНЯТТЯ РОЛІ В КОМАНДІ

Актуальність дослідження. Дослідження чинників процесу прийняття ролі в команді важливе через зростаючу потребу в ефективному командному співробітництві в сучасних організаціях, де конкуренція та швидкі зміни вимагають оптимального використання людських ресурсів. Вивчення цих чинників дозволяє зрозуміти механізми, що сприяють успішній інтеграції індивідів у групові процеси, що є ключовим для досягнення колективних цілей. Важливо підкреслити, що повне прийняття ролі кожним членом команди суттєво підвищує її ефективність: зменшується кількість конфліктів, покращується координація дій, зростає продуктивність та якість роботи. Для організації це має стратегічне значення, оскільки ефективні команди забезпечують швидше досягнення цілей, сприяють інноваціям, підвищують мораль співробітників та зменшують витрати на виправлення помилок. У контексті глобальних викликів,

таких як цифрова трансформація та віддалена робота, розуміння цих чинників допомагає організаціям адаптуватися, підвищуючи їхню конкурентоспроможність та стійкість на ринку.

Мета дослідження: визначити зовнішні та внутрішні чинники процесу прийняття ролі в команді.

Методи та методика дослідження: аналіз та систематизація інформації, представленої в наукових джерелах.

Основні результати. Прийняття ролі в команді – “це динамічний когнітивний процес, спрямований на формування у людини певної моделі поведінки, що є результатом осмислення власного місця та функцій у групі” [1; с. 76]. Етнографічне дослідження, проведене Н. Холтом та Е. Спарксом [4] стало важливим внеском у вивчення процесу прийняття ролі в команді, дозволивши сформулювати та частково перевірити низку припущень щодо динаміки групової взаємодії. Вчені виявили, що неприйняття своєї ролі одним з членів команди негативно впливає на ефективність та психологічний комфорт усіх інших учасників групи. Спираючись на отримані дані дослідники також висловили припущення про можливий взаємозв’язок між згуртованістю, чіткістю рольових очікувань та прийняттям ролі.

Ці висновки дають нам змогу пов’язати прийняття власних ролей членами команди та загальну ефективність цієї команди. Отже, визначення факторів, що сприяють цьому процесу, набуває особливого значення для організацій.

С. Меллалє, С. Джуніпер [3] провели дослідження процесу прийняття ролі в футбольній команді. Вчені встановили, що прийняття власної ролі гравців залежить як від зовнішніх факторів, так і від внутрішніх факторів. Ними також було встановлено, що позитивне сприйняття ролей підвищує задоволеність ролями, згуртованість групи та колективну ефективність.

Значний внесок у дослідження процесу прийняття ролі в спортивних командах зробили А. Бенсон, М. Айс, М. Сурия, К. Доусон та М. Шнайдер [2].

Використовуючи метод опитування через структуровані інтерв'ю, вони з'ясували, як безпосередньо учасники спортивних колективів сприймають механізм інтеграції в роль і які елементи цього процесу вважають особливо важливими. Внаслідок аналізу даних дослідники змогли ідентифікувати кілька ключових чинників:

1. Значення ролі в команді;
2. Розуміння своєї ролі з урахуванням потреб команди;
3. Статус, який роль надає учаснику в команді;
4. Визнання тренерами важливості ролі;
5. Визнання ролі товаришами по команді;
6. Згуртованість команди;
7. Індивідуальна привабливість групи;
8. Інтеграція групи;
9. Оцінка компетентності тренера;
10. Відповідність стилю тренування особистим очікуванням;
11. Характер комунікації, пов'язаної з ролями;
12. Схожість очікувань щодо ролі між спортсменом і тренером;
13. Чіткість ролі;
14. Задоволеність роллю;
15. Ступінь конфлікту між особистістю та роллю;
16. Термін перебування в команді;
17. Внутрішньо-командна комунікація.

При ретельному аналізі зазначених чинників процесу прийняття ролі можна розподілити їх на зовнішні та внутрішні. Зовнішні чинники охоплюють

атмосферу в команді, взаємодію між її учасниками, відносини з тренером та керівництвом, а також подібні аспекти. Внутрішні чинники стосуються особистих очікувань спортсмена щодо своєї ролі, поглядів інших членів колективу на виконавця певної функції, а також детермінованості поведінки особи, яка виконує цю роль.

Таким чином, підсумовуючи внутрішні та зовнішні чинники прийняття ролі, можна виділити:

Внутрішні чинники:

1. Очікування відносно власної ролі (значущість позиції в колективі; спектр повноважень і можливостей; вимоги до керівників або підлеглих; ступінь задоволеності роллю).

2. Очікування інших учасників групи щодо виконавця ролі (внесок ролі в спільну роботу; підтвердження її корисності; особливості взаємодії з учасниками інших взаємодоповнюючих функцій).

3. Моделі поведінки, що забезпечують виконання ролі (готовність виконавця до участі в командній роботі; різноманітність поведінкового арсеналу; відмінність поведінки в рольовій позиції від звичайної поведінки; обмеження на дії (норми, інструкції, заборони) тощо).

Зовнішні чинники:

1. Атмосфера в команді (командний клімат; рівень підтримки та довіри; наявність конфліктів або злагоди; вплив на мотивацію учасника).

2. Взаємодія між учасниками (комунікація та співпраця; обмін інформацією та ідеями; формування групових норм; ефективність спільних зусиль).

3. Відносини з тренером та керівництвом (підтримка та керівництво з боку тренера; чіткість інструкцій та зворотного зв'язку; ступінь авторитету керівників; вплив на відчуття належності до команди).

Висновки. В роботі було виокремлено внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на процес прийняття власної ролі в команді. Внутрішні чинники включають очікування щодо власної ролі, очікування інших учасників та поведінкові моделі, що забезпечують виконання ролі. Зовнішні чинники охоплюють атмосферу в команді, взаємодію між учасниками та відносини з тренером і керівництвом. Ці чинники взаємопов'язані: внутрішні мотивації підсилюються позитивним зовнішнім середовищем, сприяючи ефективному прийняттю ролі. Врахування цих чинників дозволить прискорити та поліпшити процес прийняття ролі особистості в команді, що призведе до підвищення загальної ефективності команди, що, в свою чергу, позитивним чином відобразиться на роботі всієї організації.

Список використаних джерел

1. Савченко, А. (2025). Методика «прийняття командної ролі»: структура, теоретичне обґрунтування. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 36(3), 74-86. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.8>
2. Benson, A. J., Eys, M., Surya, M., Dawson, K., & Schneider, M. (2013). Athletes' perceptions of role acceptance in interdependent sport teams. *The Sport Psychologist*, 27(3), 269–280. <https://doi.org/10.1123/tsp.27.3.269>
3. Mellalieu, S.D., & Juniper, S.W. (2006). A Qualitative Investigation into Experiences of the Role Episode in Soccer. *Sport Psychologist*, 20, 399-418. <https://doi.org/10.1123/tsp.20.4.399>
4. Holt, N.L., & Sparkes, A.C. (2001). An ethnographic study of cohesiveness in a college soccer team over a season. *The Sport Psychologist*, 15, 237–259. <https://doi.org/10.1123/tsp.15.3.237>