

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.8>
УДК 159.96: 316.6

Аглая Савченко

МЕТОДИКА «ПРИЙНЯТТЯ КОМАНДНОЇ РОЛІ»: СТРУКТУРА, ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ

Савченко Аглая. Методика «прийняття командної ролі»: структура, теоретичне обґрунтування.

Вступ. У сучасних організаціях прийняття власної ролі в команді є ключовим фактором ефективної взаємодії під час досягнення спільної мети. Воно покращує розподіл обов'язків, знижує конфлікти та підвищує продуктивність, тоді як неповне або конфліктне прийняття призводить до підвищення стресу, погіршення продуктивності роботи, меншої задоволеності від діяльності. Інструментів психологічної оцінки міри прийняття командної ролі вкрай недостатньо, відсутні українською мовою.

Мета – розробити методику психологічного оцінювання рівня прийняття командної ролі, що відображає три рівні внутрішньогрупової взаємодії (учасника групи, члена команди, виконавця певної ролі).

Методи. Попередній варіант авторської методики «Прийняття командної ролі» (А. Савченко), анкета для збирання демографічних даних, досвіду командної роботи, актуального стану. Серед математико-статистичних методів застосовувалися процедури експлораторного та конфірмаційного факторного аналізу.

Результати. У цій статті представлена структура нової методики, що дозволяє виміряти особливості прийняття ролі в команді. Наданими даними щодо відповідності емпіричних показників, отриманих на вибірці студентів ($N=276$), підтверджена трирівнева структура, на кожному з рівнів виділено три фактори, що визначають аспекти командної взаємодії, порушення яких заважає людині повністю прийняти на себе свою роль в команді.

Висновки. Розроблена методика психологічної оцінки прийняття ролі в команді демонструє чітку структуру, задовільні показники прилягання до теоретичної моделі, достатню надійність – узгодженість на вибірці студентів. Визначені три рівні прийняття ролі в команді (1) учасника групи; 2) члена команди; 3) виконавця певної ролі) відповідають етапам соціально-психологічної адаптації до умов спільної взаємодії в групі (групова ідентифікація – інтеріоризація норм та правил – диференціація ролей).

Ключові слова: роль, група, команда, роль в команді, прийняття ролі, командна взаємодія, диференціація ролей, інтеріоризація норм, групова ідентифікація

Savchenko, Ahlaia. Team Role Acceptance questionnaire: structure, theoretical justification.

Introduction. In modern organizations, acceptance of one's own role in a team is a key factor in effective interaction to achieve a common goal. It improves the distribution of responsibilities, reduces conflicts and increases productivity, while incomplete or conflict role acceptance leads to stress, poor work productivity, and work dissatisfaction. There is a lack of psychological tools to assess the employees' team role acceptance of a team role are extremely insufficient, especially in the Ukrainian language.

The **aim** of the study is to develop an instrument to assess employees' level of team role acceptance, which would reflect three levels of intragroup interaction (a group member, a team member, and a role performer).

Methods: a preliminary version of the author's Team Role Acceptance questionnaire (A. Savchenko), a questionnaire for collecting data concerning employees' demographic and teamwork experience, as well as mathematical and statistical methods and exploratory and confirmatory factor analysis.

Results. The revised Team Role Acceptance questionnaire allows measuring indicators of employees' team role acceptance. The data obtained on a sample of students ($N=276$) showed the questionnaire's effectiveness. The questionnaire had a distinct three-level structure, with each level having three factors that corresponded to different aspects of team interaction.

Conclusions. The proposed instrument for psychological assessment of team role acceptance demonstrated the instrument's clear structure, satisfactory indicators of adherence to the theoretical

model, and sufficient reliability and consistency on a sample of students. Three levels of team role acceptance were identified (1) a group member, 2) a team member, and 3) a role performer correspond to the stages of socio-psychological adaptation to group interaction (group identification - internalization of norms and rules - role differentiation).

Key words: *role, group, team, team role, role acceptance, team interaction, role differentiation, internalization of norms, group identification*

Вступ. Вимірювання ефективності командної роботи є надзвичайно актуальним питанням через зміни в організаційних моделях, викликані пандемією, переходом на гібридну та віддалену роботу, а також глобалізацією і зростанням різноманітності командних форм роботи. Перевірені інструменти психологічної оцінки дозволять виміряти актуальний стан справ в команді, на підставі чого можуть бути розроблені рекомендації щодо підвищення продуктивності, покращення комунікації, зниження ризиків погіршення емоційних станів членів команд, що особливо важливо в умовах сучасної економічної нестабільності та жорсткої конкуренції, де ефективна командна взаємодія є ключем до інновацій і сталого розвитку організацій.

Дослідження з вимірювання ефективності командної роботи еволюціонували від традиційних непрямих методів до більш систематичних і об'єктивних підходів. В. Брюер і М. Мендельсон (2003) розробили методологію, яка безпосередньо вимірює три ключові результати – креативність, співпрацю та продуктивність – за допомогою метрик прикладної психології, виявивши, що команди, сформовані та керовані викладачами, були вдвічі ефективнішими за команди, обрані студентами з мінімальним коучингом (Brewer & Mendelson, 2003). Г. Гексмур і Х. Біверс (2002) наголосили на необхідності введення загальних критеріїв оцінки, запропонувавши як суб'єктивні (внутрішні оцінки команди), так і об'єктивні (зовнішні) підходи до вимірювання, щоб допомогти керівникам команд підвищити ймовірність досягнення цілей (Hexmoor & Beavers, 2002). Г. Мейсон (2004) впровадив комплексні методи оцінки, поєднуючи суб'єктивні показники (опитування студентів, оцінки колег) з об'єктивними (аналіз електронної пошти, досягнення ключових показників) в семи категоріях, зокрема мета команди, лідерство та комунікація (Mason, G. 2004). Наведені підходи, хоч і комплексні, не враховують рольову теорію, яка досліджує, як індивіди усвідомлюють і виконують свої соціальні ролі в команді, що суттєво впливає на взаємодію, мотивацію та загальну динаміку групи. В українській психологічній практиці наявна обмежена кількість методик, придатних для вимірювання внутрішніх процесів групової взаємодії.

Важливо створити нову методику, яка буде вимірювати різні аспекти групової взаємодії, відображаючи сучасні здобутки рольової теорії групи, в якій роль розглядається як складна модель поведінки, що регулює дії кожного учасника, формує систему очікувань у інших, окреслює задачі, виконання яких бере на себе людина (Савченко, 2025b). Психологічна оцінка моделі поведінки кожного учасника командної роботи в контексті рольової взаємодії дозволить глибше зрозуміти внутрішні процеси команди, індивідуалізувати оцінку внеску кожного учасника в загальну справу відповідно до його ролі.

Отже, **метою дослідження** є розробити багатофакторну методику психологічної оцінки прийняття власної ролі в команді, що відображає складну систему внутрішньогрупової взаємодії. Для досягнення мети були поставлені такі **задачі**:

1. Адаптувати трирівневу структуру командної взаємодії Г. Файна для оцінки міри прийняття ролі в команді.
2. Сформувати перелік тверджень, які дозволяють оцінити прийняття ролі в команді на трьох рівнях: 1) учасника групи; 2) члена команди; 3) виконавця певної ролі.
3. Здійснити перевірку відповідності емпіричної моделі трикомпонентній структурі Г. Файна.
4. Провести попередню перевірку надійності визначених шкал та субшкал методики. Визначити зміст шкал, що описують особливості прийняття ролі в команді.

Методи та організація дослідження. Запропонована попередня версія авторської методики «Прийняття командної ролі» (А. Савченко), яка спирається на ієрархічну теоретичну модель Г. Файна. Методика пред'являється учасникам дослідження в онлайн-форматі, через заповнення гугл-форми. Разом з методикою учасникам надається інформація про мету дослідження, що дозволяє сформувати інформаційне тло, необхідне для прийняття свідомого, зваженого рішення щодо участі в дослідженні. Отже, всі учасники підписують інформовану згоду на участь, надають дозвіл на використання даних, наданих ними в анкеті для збирання демографічних даних, досвіду командної роботи (8 запитань). Участь у дослідженні є добровільною та анонімною, не збирається жодна інформація, яка дозволила б ідентифікувати учасників. Серед *математико-статистичних методів* застосовувалися процедури експлораторного та конфірматорного факторного аналізів, перевірка надійності – узгодженості (альфа Кронбаха та омена МакДоналдса), описові статистики. Розрахунки проводилися в пакеті Jamovi 2.6.26.

Результати дослідження та їх обговорення. 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. Ця модель поведінки не лише викликає впізнання та певні очікування в інших членів групи, але й формує у самого індивіда чітке уявлення про власні обов'язки, відповідальність і межі діяльності (Савченко, 2025b). Припускаємо, що прийняття власної ролі у команді позитивно впливатиме на ефективність роботи команди, оскільки зменшує конфлікти, підвищує мотивацію та оптимізує розподіл ресурсів, що врешті-решт приводить до більш високих результатів. Дослідження показують, що успішне прийняття ролей сприяє переходу команди від стадії формування, де можна спостерігати хаотичну взаємодію між учасниками, до стадії продуктивного виконання ними своїх функцій, як описано в моделі стадій групового розвитку Б. Такмана (Tuckman, 1965). Крім того, теорія командних ролей М. Белбіна (1981) визначає, що відповідне розподілення та прийняття групових ролей підвищує загальну колективну продуктивність (Belbin, 1981).

Г. Файн (1983), досліджуючи рольові ігри, запропонував трирівневу структуру командної взаємодії, яка складається з «основного (соціального) рівня», в межах якого учасники взаємодіють як звичайні люди, об'єднані загальною метою, спільною діяльністю; «вторинного (ігрового) рівня», в якому люди вже сприймають себе як гравці, тобто члени команди, які підпорядковуються певним правилам; і «третинного (дієгетичного) рівня», в якому гравці сприймають себе та інших через «лінзи» персонажів, яких вони грають. Ця структура розкриває складність і багатогранність рольових ігор, підкреслюючи, що кожен із цих рівнів виконує свою унікальну функцію. Основний «соціальний рівень» представляє той фрагмент реального світу, в якому учасники групової взаємодії комунікують один з одним за визначеними груповими правилами та нормами. Часто такі правила та норми є імпліцитними, такими, що не потребують проговорення, однак вони стають експліцитними у разі їх порушення, що зменшує ймовірність повторення. Цей рівень є важливим, оскільки він визначає контекст, в якому відбувається гра, і формує та регулює соціальні зв'язки між гравцями.

Вторинний «ігровий рівень» зі свого боку є простором, де гравці беруть на себе ролі та взаємодіють у рамках встановлених правил гри. Ці правила проговорюються ведучим, вони нагадуються іншими учасниками в ситуаціях відхилення від них. У такий спосіб ведучий та учасники отримують додаткові засоби регулювання ігрової діяльності. Цей рівень дозволяє учасникам зануритися в альтернативну реальність, де вони можуть втілювати свої фантазії, досліджувати нові ідентичності та приймати рішення, які можуть суттєво відрізнитися від їхньої повсякденної поведінки. «Ігровий рівень» створює умови для експериментування з ролями, що може привести до глибшого розуміння себе та інших.

Нарешті, третинний «дієгетичний рівень» є простором взаємодії між персонажами, які можуть бути вигаданими або уособлювати реальних осіб. Цей рівень забезпечує гравцям можливість формувати історію взаємодії персонажів, впливати на розвиток

сюжету гри, а також взаємодіяти з персонажами інших гравців, які мають свої власні мотиви та цілі. «Дієгетичний рівень» дозволяє учасникам переживати той досвід, який може бути відсутнім в їхньому реальному житті, і стимулює розвиток емпатії та розуміння різних точок зору (Fine, 1983).

Спираючись на роботи Г. Файна, ми вирішили представити процес прийняття ролі в командній взаємодії як три послідовні етапи, які відображають поступове усвідомлення особистістю своєї соціальної ідентичності в контексті групової взаємодії. Перший етап – це усвідомлення себе як члена групи, коли індивід починає ідентифікувати себе з певною соціальною спільнотою, відчуваючи належність до неї. На цьому етапі важливо, щоб особа усвідомлювала мету діяльності, співвіднесла особисті цілі з груповими, не порушувала традиційні норми та правила соціальної взаємодії, сформулировала атитюди щодо подальших дій.

Другий етап – це усвідомлення себе як учасника команди. Ми хочемо підкреслити, що група та команда не є синонімічними поняттями, а саме команда є підтипом групи з певними ключовими особливостями, серед яких: більш високий рівень організації, структурованості функцій та узгодженості дій учасників; висока узгодженість спільної цілі з індивідуальними прагненнями; обмежена тривалість існування; чітко визначені та формально прописані цілі тощо. (Савченко, 2025а). На цьому етапі індивід починає активно взаємодіяти з іншими членами команди, розуміючи, що його внесок важливий для досягнення спільної мети. Тут формується усвідомлення взаємозалежності: дії одного учасника впливають на результати дій інших людей і загальну ефективність команди. У той самий час учасники командної взаємодії починають усвідомлювати специфічні саме для цієї команди норми та правила, які регулюють і процеси міжособистісної взаємодії, і засоби досягнення мети. Наприклад, в команді можуть бути встановлені правила комунікації, які сприяють відкритому обміну думками та ідеями.

На третьому етапі, який ми визначили як усвідомлення себе як безпосереднього виконавця певної ролі, особа приймає на себе конкретні обов'язки та завдання в рамках команди. Тут важливо, щоб індивід не лише усвідомлював свою роль, але й розумів, як вона вписується в загальну структуру команди. Це передбачає не лише виконання своїх завдань, але й активну участь у процесах, що відбуваються в команді, а також готовність надавати та отримувати зворотний зв'язок щодо виконання власної ролі, участі в командній взаємодії. На цьому етапі формуються чіткі очікування – як з боку самого індивіда, так і з боку інших учасників команди щодо його внеску в загальний результат, його форм поведінки в значущих ситуаціях.

Для створення методики психологічної оцінки особливості прийняття ролі нами було сформульовано 72 твердження, які відображають різні аспекти трьох рівнів, з яких після первинного тестування було обрано 36 одиниць. Методика містила таку інструкцію: «Оцініть за шкалою, наскільки ситуації, описані в твердженнях, викликають у вас занепокоєння, стрес». Це формулювання було обране, спираючись на таке припущення: якщо людина прийняла певні групові норми та правила, то в неї буде збільшуватися збудження, з'являтися занепокоєння в ситуаціях, коли вони будуть порушуватись. Респондентам треба було оцінити кожне твердження за шкалою від 1 до 4, де 1 – не хвилює, 2 – викликає невелике занепокоєння, 3 – переживаю напруженість, 4 – відчуваю сильний стрес. Отже, рівень викликаного стресу (чутливості до порушення правил) показує те, наскільки людина прийняла на себе роль в групі, переймається тим, що відбувається в команді. Первинне опитування було проведене на вибірці з 276 студентів київських університетів, віком від 16 до 28 років (середній вік – 18,5), статевий розподіл був на користь жіночої статі (210 осіб / 76%), в порівнянні з чоловічою (64 особи / 23%) та небінарними особами (2 особи / 1%).

Спираючись на наше припущення про трирівневу структуру процесу прийняття ролі в команді, ми згрупували виокремлені 36 тверджень в три блоки, відповідно до трирівневої моделі прийняття ролі. Результати однофакторного експлораторного аналізу для кожного рівня прийняття ролі наведені в таблицях 1–3. Як свідчать дані, представлені

у табл. 1, три субшкали, виокремлені на першому рівні аналізу, а саме: «Стабільність часових норм виконання роботи», «Сфокусованість групи на досягненні мети» та «Впевненість у компетентності керівництва» утворюють один фактор.

Нами був використаний однофакторний аналіз за методом максимальної правдоподібності (Maximum Likelihood) з обертанням Oblimin. Визначений фактор пояснює лише 28% індивідуальних розбіжностей. Середнє значення за факторним навантаженням дорівнює 0,51 ($\max=0,67$; $\min=0,21$), унікальність за фактором – відносно висока (0,72; при $\max=0,97$; $\min=0,55$), що вказує на те, що кожне твердження вимірює певний унікальний аспект соціальної взаємодії. Більш складні факторні моделі (двофакторні та трифакторні) не дозволили відокремити другу та третю субшкалу, що свідчить про те, що хороше керівництво в командній роботі сприймається невід’ємно від відчуття згуртованості членів групи навколо поставленої мети. Надалі можливість розділення цих двох аспектів буде перевірена в конфірмаційному аналізі.

Найменше факторне навантаження демонструє запитання 8 («Під час командного обговорення вам забороняють використовувати гаджети для сторонніх активностей»), яке вимірює дуже важливу тенденцію: схильність відволікатися від завдання, читаючи повідомлення в мобільному телефоні, переглядаючи новини та розважаючий контент. Нами було свідомо прийняте рішення залишити це запитання, незважаючи на низьке значення навантаження загального фактора на нього. В табл. 3 представлений склад тверджень другої частини методики.

Як свідчать результати, представлені в табл. 2, прийняття ролі учасником командної роботи може бути виміряно за допомогою 3 субшкал, які відображають такі аспекти соціальної взаємодії: «Внутрішньогрупова конкуренція», «Установка на вирішення конфліктів», «Результативна співпраця». Було отримано однофакторну модель, що пояснює лише 30,1% індивідуальних розбіжностей. Середнє значення за факторним навантаженням дорівнює 0,55 ($\max=0,61$; $\min=0,49$), унікальність за фактором – також висока (0,70; при $\max=0,76$; $\min=0,63$), що свідчить про поєднання відносно незалежних аспектів оцінювання соціальної взаємодії. У табл. 3 представлений склад тверджень третьої частини методики.

Виконання певної командної ролі може бути виміряно за допомогою 3 субшкал: «Особистісна відповідальність перед командою», «Взаємопідтримка між членами команди», «Впевненість в інших учасниках команди». Було отримано однофакторну модель, що пояснює лише 28,1% індивідуальних розбіжностей. Середнє значення за факторним навантаженням дорівнює 0,53 ($\max=0,59$; $\min=0,42$), унікальність за фактором – також висока (0,72; при $\max=0,82$; $\min=0,65$), що свідчить про поєднання різноманітних аспектів, які більше доповнюють один одного, ніж демонструють узгодженість за змістом. Перевірка надійності – узгодженості за критерієм альфа Кронбаха дозволить винести остаточне рішення щодо можливості поєднання цих тверджень в одну шкалу.

Визначені 3 шкали та 9 субшкал показують, порушення яких групових чи командних норм розглядаються індивідом як стресові фактори соціально-психологічної адаптації до умов роботи в групі. Три визначені шкали відповідають трьом етапам адаптації людини до групової взаємодії, а саме: рольова ідентифікація – інтеріоризація норм та правил – рольова диференціація. Як зазначали Ж. Дешамп і Т. Девос, «чим сильніша ідентифікація з групою, тим більш значуща міжособова диференціація всередині групи – тобто коли людина тривалий час перебуває переважно в оточенні членів відповідної ін-групи, то в неї виникає потреба в індивідуалізації» (Психологія групової ідентичності: закономірності становлення, 2014: 88). Між трьома запропонованими шкалами методики встановлені міцні кореляційні зв'язки, які показують, що усвідомлення себе членом команди взаємопов'язане з усвідомленням себе учасником групи ($r=0,518$; $p<0,001$), а усвідомлення себе як виконавця ролі взаємопов'язане і з усвідомленням себе як учасника групи ($r=0,611$; $p<0,001$), і як члена команди ($r=0,709$; $p<0,001$).

Таблиця 1

Питання першої частини методики, що відображають усвідомлення себе учасником групи

№	Твердження	Фактор 1	Унікальність
1.1. Стабільність часових норм виконання роботи			
1	Через свій розклад/зайнятість ви вимушені регулярно йти до закінчення зустрічі з членами команди	0,334	0,888
2	Керівник проєкту робить вам зауваження через те, що ви запізнилися на зустріч	0,384	0,853
3	В останній момент ви повідомляєте групі, що не зможете бути присутнім на зустрічі через сторонні причини	0,459	0,789
4	Ви повідомляєте групі, що вам більше не підходить час, на який призначені постійні зустрічі членів команди	0,435	0,811
1.2. Сфокусованість групи на досягненні мети			
5	Одне з прийнятих в групі правил працює некоректно або взагалі його ніхто не дотримується	0,514	0,736
6	Один із членів групи шахраює/намагається ухилитися від роботи	0,661	0,563
7	Один із учасників постійно відволікається під час роботи на сторонні активності	0,588	0,654
8	Під час командного обговорення вам забороняють використовувати гаджети для сторонніх активностей	0,224	0,950
1.3. Впевненість у компетентності керівництва			
9	Керівник проєкту постійно «чіпляється» до одного з учасників	0,614	0,623
10	Керівник проєкту не до кінця чесний із учасниками/не надає повну інформацію	0,683	0,533
11	У неоднозначній ситуації керівник проєкту одноосібно приймає рішення без обговорення в групі	0,662	0,562
12	Керівник проєкту забороняє іншим учасникам щось, не пояснюючи причину	0,654	0,572

Таблиця 2

Питання другої частини методики, що відображають усвідомлення себе членом команди

№	Твердження	Фактор 2	Унікальність
2.1. Внутрішньогрупова конкуренція			
1	Інший учасник також хоче виконувати ті обов'язки, які ви обрали для себе	0,561	0,686
2	Прийняття важливого для групи рішення доручається одному з учасників, залежно від ситуації	0,500	0,750
3	Один з рядових учасників групи претендує на роль лідера	0,578	0,666
4	Складається ситуація, у якій ваша персональна мета отримує пріоритет над метою групи	0,527	0,722
2.2. Установка на вирішення конфліктів			
5	Один із учасників вирішує взяти на себе роль в групі, з якою він, на вашу думку, може не впоратися	0,609	0,629
6	Вам не подобається поведінка іншого учасника в команді	0,548	0,700
7	Група приймає рішення, з яким явно не згоден один із учасників	0,513	0,737
8	У групі приймається правило, яке забороняє будь-які відкриті конфлікти між учасниками команди під час роботи над проєктом	0,513	0,737
2.3. Результативна співпраця			
9	Група просить вас обрати для себе роль в проєкті з огляду на те, що вже обрали для себе інші учасники	0,527	0,722
10	Один із учасників радить вам змінити певний аспект вашого підходу в командній роботі	0,614	0,623
11	Керівник проєкту наполягає на тому, щоб ви змінили свій підхід до роботи в команді, посилаючись на особливості завдання	0,605	0,634
12	Процес прийняття рішення у групі триває, доки не буде знайдено рішення, з яким погодиться більшість (більше половини) учасників	0,559	0,688

Таблиця 3

Питання третьої частини методики, що відображають особливості виконання певної ролі в команді

№	Твердження	Фактор 3	Унікальність
3.1. Особистісна відповідальність перед командою			
1	У ситуації, де ви вважаєтеся компетентним, у вас виникають складнощі з вирішенням поставленої задачі. Складнощі зумовлені зовнішніми, незалежними від вас причинами	0,577	0,667
2	У ситуації, де ви вважаєтеся компетентним, у вас виникають складнощі з вирішенням поставленої задачі. Складнощі зумовлені внутрішніми причинами	0,563	0,683
3	Група очікує від вас прийняття рішень навіть у ситуаціях, в яких ви є некомпетентними	0,530	0,719
4	Ви, як член команди, відмовляється від одного з варіантів вирішення проблеми, оскільки відчуваєте свою некомпетентність в цьому	0,536	0,713
3.2. Взаємопідтримка між членами команди			
5	У ситуації, де ви вважаєтеся компетентним, інші члени групи поведуться вкрай пасивно, не включаються взагалі	0,581	0,663
6	Учасники групи регулярно діють незалежно один від одного	0,481	0,769
7	Група схильна нехтувати вашими варіантами вирішення проблеми у ситуаціях, де ви є недостатньо компетентним	0,591	0,651
8	Група приймає рішення, з яким ви не згодні	0,528	0,721
3.3. Впевненість в інших учасниках команди			
9	Інший учасник групи не справляється зі своїм профільним завданням через внутрішні причини	0,527	0,723
10	Інший учасник групи поводить себе в не характерній для нього манері	0,511	0,739
11	Один із учасників явно пріоритизує власну мету над метою групи	0,469	0,780
12	Вам забороняють підказувати іншим учасникам, що робити, незважаючи на те, що вам ідеї приходять набагато швидше	0,424	0,820

У табл. 4 наводимо результати конфірмаційного факторного аналізу. В останньому рядку наведені коефіцієнти прилягання емпіричних даних до дворівневої моделі, де перший рівень складають субшкали (9 одиниць), а другий рівень представлений 3 шкалами. Для розрахунку показників дворівневої моделі був використаний пакет SEM (Jamovi 2.6.26).

Таблиця 4

Результати конфірмаційного факторного аналізу

Шкали	Chi-sq	df	p	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
							Lower	Upper
1. Усвідомлення себе учасником групи	63,2	51	0,118	0,983	0,979	0,0295	0,00	0,051
2. Усвідомлення себе членом команди	73,6	51	0,021	0,967	0,958	0,040	0,016	0,060
3. Усвідомлення себе виконавцем ролі	69,7	51	0,042	0,971	0,963	0,037	0,001	0,057
Прийняття ролі як дворівнева модель	997	52	<0,001	0,849	0,836	0,051	0,046	0,056

Примітка: Chi-sq – емпіричне значення «Хі-критерію», df – ступені свободи, p – рівень значущості, CFI – індекс порівняльної відповідності, TLI – індекс Такера-Льюїса, RMSEA – корінь середньоквадратичної помилки апроксимації, міра відхилення моделі від ідеальної, Lower CI – нижня межа довірчого інтервалу RMSEA, Upper CI – верхня межа довірчого інтервалу RMSEA.

Ми бачимо, що результати за шкалами мають високі показники прилягання, що вказує на користь застосування саме цих запитань, у такому поєднанні. Загальний показник прийняття ролі також має непогані показники, особливо за значенням RMSEA (Root mean square error of approximation), який не залежить від обсягу вибірки, враховує міру складності моделі. Отже, структуру методики, що складається з 3 шкал, 9 субшкал, можна розглядати як цілком задовільною.

У табл. 5 наведені показники надійності субшкал та шкал, основні описові статистики.

Не дуже високі значення (0,561 – 0,684) показників надійності – узгодженості за певними субшкалами пояснюються і обмеженою кількістю тверджень, і достатньою різноманітністю аспектів соціальної взаємодії, які враховувалися.

Отже, розкриємо більш детально зміст шкал:

1. Шкала «Усвідомлення себе учасником групи» відображає міру ідентифікації учасників з новою групою, до складу якої вони увійшли (тимчасова команда). На початковому етапі групової інтеграції індивід вирішує фундаментальне питання: «Чи є група безпечною, а поведінка інших учасників передбачуваною?». Його занепокоєння зосереджене не на виконанні власної ролі, а на оцінці надійності, легітимності та

безпеки групи. Виділені субшкали відображають базові потреби в безпеці та стабільності.

- Субшкала «Стабільність часових норм виконання роботи» відображає стурбованість стосовно порушення часових норм взаємодії (невизначені дедлайни, безперервне перепланування, відміна зустрічей, несподіване призначення зустрічі), що сприймається як ознака «організаційного хаосу», який руйнує відчуття передбачуваності середовища, знижує відчуття контрольованості подій. Такі порушення викликають стресові реакції, оскільки загрожують базовій потребі в упорядкованості – важливому фактору успішної командної роботи (Colquitt & Jackson, 2006).

Таблиця 5

Описові статистики та показники надійності – узгодженості субшкал та шкал методики «Прийняття командної ролі»

Субшкали/ шкали	Mean	SE	CI	SD	Cronbah's A	McDonald's W
1.1	9,40	0,158	9,09 : 9,71	2,63	0,684	0,688
1.2	9,44	0,152	9,14 : 9,74	2,52	0,581	0,594
1.3	10,92	0,171	10,59 : 11,26	2,85	0,774	0,776
Усвідомлення себе учасником групи	29,8	0,387	29,0 : 30,5	6,43	0,818	0,823
2.1	8,68	0,152	8,38 : 8,98	2,53	0,622	0,625
2.2	8,32	0,153	8,02 : 8,62	2,54	0,611	0,620
2.3	7,84	0,150	7,55 : 8,14	2,49	0,652	0,655
Усвідомлення себе членом команди	24,8	0,399	24,1 : 25,6	6,63	0,841	0,842
3.1	9,08	0,167	8,75 : 9,41	2,78	0,704	0,711
3.2	9,08	0,158	8,77 : 9,39	2,62	0,649	0,653
3.3	8,71	0,145	8,43 : 9,00	2,41	0,561	0,562
Усвідомлення себе виконавцем ролі	26,9	0,393	26,1 : 27,6	6,53	0,821	0,822
Прийняття ролі	81,5	1,006	79,5 : 83,5	16,71	0,914	0,915

Примітка: Mean – середнє значення, SE – стандартна помилка оцінки середнього значення; CI – довірчий інтервал середнього значення; SD – стандартне відхилення, Cronbah's A – показник альфа Кронбаха, McDonald's W – показник омеги МакДоналдса.

- Субшкала «Впевненість в компетентності керівництва» відображає загрозу, спричинену некомпетентними діями лідера (Hogan, & Fernandez, 2002). Впевненість у здатності керівника вести команду до мети є критичною для формування початкової довіри та готовності інвестувати свої ресурси в групову діяльність.

- Субшкала «Сфокусованість групи на досягненні мети» оцінює міру стресованості щодо відсутності чіткої, зрозумілої для всіх мети, оскільки розмитість формулювання цілей може призвести до когнітивного дисонансу та відчуття марнотратства часу. Чіткість мети є об'єднуючим фактором, який трансформує попередню сукупність людей у цілісну групу (Ishida, 1980).

2. Шкала «Усвідомлення себе членом команди» відображає міру інтеріоризації групових норм. Після проходження першого етапу адаптації індивід починає сприймати себе як активного учасника спільних процесів. Його занепокоєння зміщується з питань зовнішньої безпеки на якість контактів всередині команди. Запропонована шкала поєднує такі субшкали:

- Субшкала «Внутрішньогрупова конкуренція» відображає міру усвідомлення свого статусу всередині групи. Нездорова, деструктивна конкуренція викликає сильний стрес, оскільки загрожує соціальному статусу, доступу до ресурсів та визнанню. Водночас і порушення норм чесної конкуренції може вказувати на те, що групові правила працюють не на користь команди в цілому.

- Субшкала «Установка на вирішення конфліктів» оцінює, наскільки члени команди прийняли норми командної взаємодії, орієнтуються на них для ефективного вирішення конфліктів, що є запорукою довгострокової стабільності. Для команд важливим моментом є не відсутність конфліктів, а ефективне вирішення їх, що дозволяє використовувати різноманітність і генерувати нові ідеї (Flanagan & Runde, 2008).

- Субшкала «Результативна співпраця» дозволяє оцінити перехід від індивідуалістичного мислення до колективного, орієнтованого на досягнення спільної мети через врахування персональних інтересів учасників. Порушення принципів спільної роботи викликає обурення, оскільки індивід вже ототожнює свої успіхи з успіхами команди і відчуває, що такі дії підривають зусилля всіх.

3. Шкала «Усвідомлення себе виконавцем ролі» відображає міру рольової диференціації, взаємоузгодженості та взаємозалежності учасників групової роботи. На цьому етапі індивід повною мірою ідентифікує себе зі своїми функціональними обов'язками та розуміє їх місце в загальногруповій діяльності. Його занепокоєння стає більш диференційованим і зосередженим на ефективності виконання ролей іншими та адекватності прийняття власної ролі. На цьому рівні відокремлюються такі субшкали:

- Субшкала «Особистісна відповідальність перед командою» відображає міру стресованості учасників групи щодо можливостей зниження загальної ефективності групової роботи за рахунок своїх неуспішних, помилкових дій. Стрес викликає не стільки страх покарання, скільки внутрішнє відчуття провини та власної невідповідності через усвідомлення ризику підвести команду. Такі занепокоєння вказують на високий рівень відповідальності та соціальної зрілості учасників.

- Субшкала «Впевненість в інших учасниках команди» відображає міру усвідомлення залежності виконання власних рольових зобов'язань як члена команди від рольової поведінки інших. Низькопродуктивні, некваліфіковані дії колег починають сприйматися як пряма загроза власній ефективності та досягненню спільної мети. Тривога приймає форму занепокоєння щодо функціональної злагодженості команди, її спроможності вирішити поставлені задачі, досягнути поставлену мету

- Субшкала «Взаємопідтримка між членами команди» відображає міру усвідомленості, що командний успіх залежить не лише від індивідуальних зусиль, а й від здатності членів команди підтримувати і допомагати іншим. Порушення норм взаємопідтримки (егоїзм, байдужість до проблем інших) може викликати стрес, оскільки руйнує основу командної взаємодії: зусилля всіх осіб спрямовані на досягнення спільної мети; успіх команди – успіх кожного; провал команди – неуспішність кожного. У процесі рольової диференціації, як зазначає В. Москаленко, «з'являються загальні цінності і

інтереси, ростуть взаємні очікування і вплив членів групи один на одного» (Москаленко, 2013: 461).

Висновки. У роботі запропонована психологічна методика вимірювання особливостей прийняття ролі в команді на трьох рівнях: 1) як учасника групової взаємодії; 2) як члена команди; 3) як виконавця певної ролі. Проведений аналіз даних емпіричного дослідження дозволив не лише констатувати наявність трьох ключових факторів на кожному рівні, але й показати, що ці аспекти можна поєднувати в один показник. Такий багаторівневий та багатокомпонентний підхід дозволяє комплексно оцінити стан кожного члена команди, а отже і загальний психологічний стан всієї команди, виявити основні джерела дискомфорту, що є особливо актуальним у сучасних умовах швидких змін і зростаючих вимог до ефективної командної взаємодії.

Перспективи подальших досліджень. Запропонована авторська методика потребує ретельної перевірки щодо валідності шкал, встановлення зв'язку міри прийняття ролі з показниками ефективності командної роботи, визначення типологічних особливостей осіб, що виконують в групах типові для себе ролі. На вирішення цих проблем будуть спрямовані наші подальші дослідження.

Література

1. Москаленко, В.В. (2013) *Соціалізація особистості*: монографія. Київ: Фенікс.
2. *Психологія групової ідентичності: закономірності становлення* (2014) : [монографія] / [П.П. Горностай, О.А. Ліщинська, Л.Г. Чорна та ін.]; за наук. ред. П.П. Горностая; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ: Міленіум.
3. Савченко, А. (2025а). Група та команда: порівняльний теоретичний аналіз. *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації*. Зб. мат. IV. Всеукр. наук.-практ. конф. (28 листопада 2024 р., Київ), 134-137.
4. Савченко, А. (2025b). Прийняття ролі в групі як індикатор сформованості різних форм ідентичності особистості. *Актуальні питання доказової практики в психології і психотерапії: матеріали I Всеукраїнської конференції з міжнародною участю* (17 травня 2025 р., Київ), 93-97.
5. Belbin, R. M. (1981). *Management teams: Why they succeed or fail*. Heinemann.
6. Brewer, W., & Mendelson, M.I. (2003). Methodology and Metrics for Assessing Team Effectiveness. *International Journal of Engineering Education*, 19 (6), 777-787.
7. Colquitt, J.A., & Jackson, C.L. (2006). Justice in Teams: The Context Sensitivity of Justice Rules Across Individual and Team Contexts¹. *Journal of Applied Social Psychology*, (36), 868-899.
8. Fine, G. A., (1983). *Shared Fantasy. Role-Playing Games as Social Worlds*. Chicago: University of Chicago Press.
9. Flanagan, T.A., & Runde, C.E. (2008). Hidden potential: Embracing conflict can pay off for teams. *Leadership in Action* (28), 8-12.
10. Hexmoor, H., & Beavers, G. (2002). Measuring Team Effectiveness. *20th IASTED International Multi-conference: Applied Informatics (AI 2002)*, Innsbruck, Austria, 338-343.
11. Hogan, R.T., & Fernandez, J.E. (2002). Syndromes of Mismanagement. *Journal for Quality and Participation*, 25(3), 28-31.
12. Ishida, H. (1980). The effects of varied clarity of group goal and substeps upon group problem solving. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, (19), 119-125.
13. Rutar, T., Mason, G. (2004). Assessing Student Design Team Performance in a Learning Community of University Freshman and High School Students. *American Society of Engineering Education Annual Conference & Exposition*.
14. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

References

1. Moskalenko, V. V. (2013). *Sotsializatsiia osobystosti: monohrafiia [Personal socialization: monograph]*. Feniks. [In Ukrainian].
2. Hornostai, P. P., Lishchynska, O. A., & Chorna, L. H. (2014). *Psykhohohiia hrupovoi identychnosti: zakonomirnosti stanovlennia [Psychology of group identity: patterns of formation]*. Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy, Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykhohohii. Milenium. [In Ukrainian].
3. Savchenko, A. (2025a). Hrupa ta komanda: porivnialnyi teoretychnyi analiz [Group and team: comparative theoretical analysis]. *Ekonomichna povedinka molodi: konstruktivni formy ta devitsii. Zbirka materialiv IV Vseukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii (Novemeber 28, 2024, Kyiv) [Economic behavior of youth:*

- constructive forms and deviations. *Collection of materials of the IV All-Ukrainian scientific-practical conference (November 28, 2024, Kyiv)*, 134-137 [In Ukrainian].
4. Savchenko, A. (2025b). Pryiniattia roli v hrupi yak indyktor sformovanosti riznykh form identychnosti osobystosti [Acceptance of role in the group as an indicator of the formation of different forms of personal identity]. *Aktualni pytannia dokazovoi praktyky v psykholohii i psykhoterapii: materialy I Vseukrainskoi konferentsii z mizhnarodnoi uchastiu* (May 17, 2025, Kyiv), [Topical issues of evidence-based practice in psychology and psychotherapy: materials of the I All-Ukrainian conference with international participation (May 17, 2025, Kyiv)], 93-97 [In Ukrainian].
 5. Belbin, R. M. (1981). *Management teams: Why they succeed or fail*. Heinemann.
 6. Brewer, W., & Mendelson, M. I. (2003). Methodology and Metrics for Assessing Team Effectiveness. *International Journal of Engineering Education*, 19 (6), 777-787.
 7. Colquitt, J. A., & Jackson, C. L. (2006). Justice in Teams: The Context Sensitivity of Justice Rules Across Individual and Team Contexts¹. *Journal of Applied Social Psychology*, (36), 868-899.
 8. Fine, G. A., (1983). *Shared Fantasy. Role-Playing Games as Social Worlds*. Chicago: University of Chicago Press.
 9. Flanagan, T. A., & Runde, C. E. (2008). Hidden potential: Embracing conflict can pay off for teams. *Leadership in Action*, (28), 8-12.
 10. Hexmoor, H., & Beavers, G. (2002). Measuring Team Effectiveness. *20th IASTED International Multi-conference: Applied Informatics (AI 2002)*, Innsbruck, Austria, 338-343.
 11. Hogan, R. T., & Fernandez, J. E. (2002). Syndromes of Mismanagement. *Journal for Quality and Participation*, 25(3), 28-31.
 12. Ishida, H. (1980). The effects of varied clarity of group goal and substeps upon group problem solving. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, (19), 119-125.
 13. Rutar, T., Mason, G. (2004). Assessing Student Design Team Performance in a Learning Community of University Freshman and High School Students. *American Society of Engineering Education Annual Conference & Exposition*.
 14. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

Відомості про автора

Савченко Аглая Іванівна, здобувачка освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні PhD, кафедра педагогіки та психології, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, молодший науковий співробітник відділу соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна.

Savchenko, Ahlaia, PhD student, Department of Pedagogy and Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, junior research fellow of the Department of Social Psychology of Personality at the Institute of Social and Political Psychology National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3978-0982>

E-mail: aglayasavchenko@gmail.com

Отримано 25 липня 2025 р.
Рецензовано 1 вересня 2025 р.
Прийнято 8 вересня 2025 р.