

ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РОЛІ В КОМАНДІ ЯК ВАЖЛИВА ДЕТЕРМІНАНТА ЕФЕКТИВНОЇ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Савченко А. І.

аспірантка кафедри педагогіки та психології

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

просп. Перемоги, 54/1, Київ, Україна;

молодший науковий співробітник відділу соціальної психології особистості

Інститут соціальної та політичної психології

Національної академії педагогічних наук України

вул. Андріївська, 15, Київ, Україна

orcid.org/0009-0006-3978-0982

aglayasavchenko@gmail.com

Ключові слова: роль, прийняття ролі, командна взаємодія, групові норми, команда, рольові очікування, модель поведінки, чинники ефективного прийняття ролі.

У статті представлено результати теоретичного аналізу процесу прийняття особистістю власної ролі в команді. Актуальність дослідження зумовлена тим, що в сучасному світі, де пандемії, цифрова трансформація та глобалізація змінили характер роботи, робочі команди стають усе більш розподіленими й мультикультурними, що ускладнює взаєморозуміння та знижує загальну ефективність. Відсутність чіткого розуміння й самого процесу прийняття ролі та його впливу на загальну ефективність командної роботи призводить до конфліктів, зниження мотивації та втрати продуктивності. У роботі розглянуто різні підходи до вивчення процесу прийняття власної ролі в команді, подано визначення конструкту «прийняття ролі» як динамічного когнітивного процесу, спрямованого на формування в певній моделі поведінки, що є результатом усвідомленого осмислення обов'язків і сфер відповідальності в команді. Виокремлено основні зовнішні й внутрішні чинники ефективного прийняття ролі. Серед внутрішніх чинників визначено очікування відносно власної ролі, очікування інших учасників групи щодо виконавця ролі; сформована модель поведінки, що забезпечують виконання ролі. Визначено основні характеристики процесу прийняття командної ролі: когнітивна природа, динамічний характер, тривалість, усвідомлений характер, залежність від зовнішніх і внутрішніх чинників, міцний зв'язок із результативністю, груповою ефективністю тощо. Точне визначення терміна «прийняття ролі» виявиться корисним для коучів, керівників, психологів та інших експертів, зайнятих роботою з груповими колективами, адже забезпечить глибоке розуміння причин появи конфліктів ролей, порушень колективних правил та ускладнень у взаємодії всередині команди. Виходячи з такого ясного розуміння сутності поняття «прийняття ролі», стане можливим створення психологічних заходів, орієнтованих на посилення мотивації, адаптації й рівня задоволеності членів колективу, що, у свою чергу, сприятиме успішному досягненню спільних цілей групи. Ці знання допоможуть розробити оцінку та прогноз поведінки в членів команди, покращить їхню групову адаптацію, динаміку й клімат у команді.

THE PROCESS OF ROLE ACCEPTANCE IN A TEAM AS AN IMPORTANT DETERMINANT OF EFFECTIVE TEAM INTERACTION

Savchenko A. I.

*Postgraduate Student at the Department of Pedagogy and Psychology
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*

Peremohy Ave., 54/1, Kyiv, Ukraine;

*Junior Research Fellow at the Department of Social Psychology of Personality
Institute of Social and Political Psychology
of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

Andriivska str., 15, Kyiv, Ukraine

orcid.org/0009-0006-3978-0982

aglayasavchenko@gmail.com

Key words: *role, role acceptance, team interaction, group norms, team, role expectations, behavioral model, factors of effective role acceptance.*

The article presents the results of a theoretical analysis of the process by which an individual accepts their own role within a team. The relevance of the study is determined by the fact that in the modern world – where pandemics, digital transformation, and globalization have changed the nature of work – work teams are becoming increasingly distributed and multicultural, which complicates mutual understanding and reduces overall effectiveness. The lack of a clear understanding of both the process of role acceptance itself and its impact on the overall effectiveness of teamwork leads to conflicts, decreased motivation, and loss of productivity. The paper examines various approaches to studying the process of accepting one's own role in a team and provides a definition of the construct "role acceptance" as a dynamic cognitive process aimed at forming a specific behavioral model, which is the result of conscious comprehension of duties and areas of responsibility within the team. The study identifies the main external and internal factors influencing effective role acceptance. Among the internal factors are expectations regarding one's own role, expectations of other group members concerning the role performer, and the established behavioral model that ensures role fulfillment. The key characteristics of the team role acceptance process are defined as cognitive nature, dynamic character, duration, conscious nature, dependence on external and internal factors, and a strong connection with performance, group effectiveness, and more. A precise definition of the term "role-taking" will prove useful for coaches, managers, psychologists, and other experts engaged in work with group collectives, as it will provide a deep understanding of the causes of role conflicts, violations of collective rules, and complications in interaction within the team. Based on such a clear understanding of the essence of the concept "role-taking", it will become possible to create psychological measures aimed at enhancing motivation, adaptation, and the level of satisfaction of collective members, which, in turn, will contribute to the successful achievement of the group's common goals. This knowledge will help develop assessment and prediction of behavior in team members, improve their group adaptation, dynamics, and climate in the team.

Постановка проблеми. В умовах усе більшої складності соціальних і професійних взаємодій, а також посилення вимог до ефективності командної роботи важливо мати науково обґрунтоване уявлення про те, як саме відбувається процес прийняття ролі. Знання цієї інформації допоможе розробити заходи психологічної оцінки, за результатами якої можна буде передбачати поведінку

учасників групи, робити прогнози щодо адаптації членів команд до умов командної роботи, розробляти ефективні стратегії управління командною динамікою, сприяти формуванню позитивного клімату в колективі й підвищувати загальну продуктивність праці колективу.

Крім того, чітке визначення поняття «прийняття ролі» буде корисним для тренерів, менеджерів, пси-

хологів та інших фахівців, які працюють з командами, оскільки надасть чітке розуміння підстав виникнення рольових конфліктів, порушень групових норм, ускладнення взаємодій у команді. На підставі чіткого розуміння змісту конструкту «прийняття ролі» можна буде розробляти психологічні інтервенції, спрямовані на підвищення мотивації, адаптації й задоволеності учасників групи, що, у свою чергу, позитивно впливатиме на досягнення спільних групових цілей.

Працюючи в команді, люди схильні розподіляти між собою обов'язки та завдання для забезпечення ефективного досягнення спільної мети, тобто приймати на себе певні ролі. Ф. Біддл визначив роль як структурний компонент групи, що являє собою модель поведінки, яку очікують від особистості в певному соціальному контексті [3]. Р. Лінтон першим визначив соціальну роль як сукупність очікувань, норм та обов'язків, пов'язаних із певним соціальним статусом, що формує модель поведінки індивіда в суспільстві. Дослідник підкреслював, що роль – це соціально передбачена поведінка, яка забезпечує порядок і передбачуваність у соціальних взаємодіях, а також сприяє інтеграції особистості в соціальну структуру [14]. Дж. Мід розглядав роль як частину процесу соціальної взаємодії й самосвідомості, акцентуючи увагу на тому, що роль формується через усвідомлення індивідом очікувань інших і здатність «приміряти» ці очікування на себе. За Дж. Мідом, рольова поведінка виникає в процесі соціального «прийняття ролі іншого», що є ключовим для розвитку «Я» й дає індивіду змогу усвідомлювати свою позицію в соціумі й відповідно реагувати [15]. Прихильники символічного інтеракціонізму, такі як Е. Гофман, Г. Блумер, Г. Беккер, М. Кун, Т. Партланд, Е. Х'юз та А. Штраус [1; 4; 8; 11; 13; 16; 17], розглядали рольову поведінку як динамічний та інтерактивний процес, за допомогою якого індивід адаптується до соціального середовища й будує значущі стосунки з іншими людьми. На відміну від традиційного функціоналістського підходу, де ролі сприймаються як фіксовані та передбачені соціальні позиції, символічні інтеракціоністи наголошували, що ролі не є детермінованими «персонажами» або статичними шаблонами поведінки. Натомість вони визначали роль як результат постійної соціальної взаємодії, у ході якої індивід інтерпретує, коригує та творчо конструює свою поведінку, виходячи зі значень, які приписують інші учасники взаємодії.

Хоча уявлення про ролі, рольові очікування й рольову поведінку є важливими факторами успішності командної роботи, вони були об'єктами досліджень багатьох психологів, мало вивченим аспектом ролі залишається сам процес її прийняття.

Мета статті – розглянути процес прийняття ролі як важливу внутрішню детермінанту рольової взаємодії в команді, виокремити основні характеристики цього процесу та чинники, що визначають ефективність прийняття ролі в команді.

Результати дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Щоб зрозуміти, що саме являє собою процес прийняття ролі та що є його кінцевим результатом, необхідно спочатку з'ясувати, які мотиви підштовхують людей приймати на себе певні ролі в команді, а також розглянути чинники, що допомагають їм у цьому або, навпаки, заважають.

Видатні соціальні психологи Г. Джерард і М. Дойч [5] у дослідженні нормативних соціальних впливів висловили припущення, що членство в групі суттєво підвищує ступінь відповідності індивідів очікуванням інших її членів. Вони наголошували, що соціальна належність створює потужний механізм тиску, який стимулює індивідів адаптувати свою поведінку, установки й цінності відповідно до норм і стандартів групи. Цей процес базується на прагненні людини до прийняття, схвалення й уникнення соціального відторгнення, що є фундаментальними мотиваційними чинниками соціальної взаємодії. Дослідники підкреслювали, що нормативний вплив групи на поведінку людини діє не лише через прямі прохання чи вимоги, а й через більш тонкі механізми, такі як внутрішнє засвоєння групових норм, бажання підтримувати позитивний соціальний імідж, відчуття належності тощо. Цю думку підтримав і значно розширив у працях М. Кельман [12], який запропонував більш диференційований підхід до розуміння механізмів соціального впливу й конформності. Він виділив три основні форми внутрішньої мотивації, що лежать в основі відповідності індивіда очікуванням групи: підкорення, ідентифікацію та внутрішню інтерналізацію. Зокрема, М. Кельман пояснював, що поведінка, яка відповідає нормам та очікуванням групи, може бути викликана не лише страхом покарання чи прагненням уникнути соціального відторгнення, а й глибшою мотивацією – бажанням підтримувати позитивні соціальні відносини й ідентифікуватися з іншими членами групи. Ідентифікація передбачає, що індивід приймає соціальні норми та цінності не лише як зовнішні вимоги, а як частину своєї соціальної ролі, що сприяє зміцненню почуття належності та єдності з колективом. Внутрішня інтерналізація ж означає, що норми групи стають невід'ємною частиною особистих переконань і системи цінностей індивіда, що забезпечує стабільність і послідовність поведінки навіть за відсутності зовнішнього контролю.

Схожі дослідження проводив С. Доєні [6], спираючись на попередні праці Ю. Хабермаса [9]

і вивчаючи процес прийняття відповідальності, пов'язаної з громадянством. Дослідник висунув припущення, що існує чотири можливі підходи до процесу прийняття на себе відповідальності: егоїстичний, конформний, реформаторний і рефлексивний. Егоїстичний підхід полягає в тому, що індивіди беруть на себе обов'язки, щоб отримати винагороду або уникнути покарання. Конформістський підхід спостерігається в тих людей, які приймають відповідальність через бажання відповідати соціальним нормам і/або через сприйняття обґрунтованості очікувань оточуючих. Людям, які беруть на себе зобов'язання з почуття особистої відповідальності, характерний реформаторський підхід. Нарешті, рефлексивний підхід передбачає, що люди оцінюють очікування й судять про своє прийняття, виходячи з того, чи є ці очікування принциповими та чи відповідають вони особистим цінностям.

Тобто, спираючись на ці роботи, ми можемо припустити, що, коли людина перебуває в складі групи, для неї стають важливими соціальні зв'язки з членами цієї групи, отримання позитивних оцінок від них, формування позитивного власного іміджу, а також демонстрація відданості спільним груповим інтересам. Це, у свою чергу, може призвести до того, що, входячи до складу нової групи, людина починає змінювати свою стандартну модель поведінки, з огляду на те щоб відповідати певним очікуванням інших.

Отже, ми можемо визначити список мотивів, які підштовхують особистість приймати на себе певну роль у команді:

- бути корисним для групи, беручи на себе певні зобов'язання;
- відповідати нормам і правилам групи, отримуючи схвалення та підтримку;
- уникати конфліктів з іншими учасниками, уникаючи в такий спосіб критики, негативних оцінок;
- реалізовувати свій потенціал у складі групи (певні здібності й потреби можуть бути реалізовані лише при взаємодії з іншими);
- підвищувати свій статус у групі, що є позитивним підкріпленням Я-концепції, особистої ідентичності.

Велика кількість досліджень, що стосуються прийняття ролі, проведено на прикладах спортивних команд, так як на взаємодії членів спортивних команд можна й зафіксувати розподіл ролей, й оцінити ефективність взаємодії відповідно до цього розподілу. Так, наприклад, М. Ейс, М. Бошам та С. Брей, спираючись на роботи Ф. Біддла, дали таке визначення поняття «прийняття ролі»: це – «динамічний, прихований процес, що відображає ступінь, до якої спортсмен сприймає власні очікування щодо рольових обов'язків як схожі та пого-

джені з очікуваннями, визначеними іншими (role senders)» [7, с. 245]. Дослідники звертають увагу на два важливі аспекти цього визначення, а саме: динамічний характер процесу прийняття ролі й прихованість процесів порівняння очікувань. Ми можемо додати, що такі порівняння часто відбуваються на неусвідомленому рівні, проявляючись в емоційних реакціях на невідповідність, таких як підвищення тривоги, невдоволеність тощо.

Етнографічне дослідження, проведене Н. Холтом та Е. Спарксом [10], дало можливість сформулювати й частково перевірити декілька припущень. По-перше, учені виявили, що неприйняття своєї ролі одним із членів команди негативно вплинуло на ефективність і психологічний комфорт інших учасників. По-друге, дослідники на основі отриманих даних висловили припущення про можливий взаємозв'язок між згуртованістю, чіткістю рольових очікувань і прийняттям ролі.

Важливе дослідження процесу прийняття ролі серед спортсменів провели А. Бенсон, М. Айс, М. Суря, К. Доусон та М. Шнайдер [2]. Шляхом опитування (методом структурованого інтерв'ю) вони дізналися, як безпосередньо учасники спортивних команд сприймають процес прийняття ролі та які аспекти цього процесу вони виділяють як суттєві. Дослідникам вдалося виділити декілька чинників:

1. Значення ролі – спортсмени легше приймають рольові обов'язки, якщо вони вважають свою роль значущою та визнаваною в команді.
2. Важливість ролі в контексті групи – спортсмени підкреслили важливість розуміння своєї ролі з урахуванням потреб команди.
3. Статус, який роль надає учаснику в команді, – більшість учасників спочатку описували роль через статус у команді, а потім через конкретні обов'язки.
4. Визнання тренерами важливості ролі – спортсмени наголошували, що ступінь прийняття ролі підвищується, коли тренер відкрито визнає конкретні ролі як ключові для успіху команди.
5. Визнання ролі товаришами по команді – визнання внеску гравців, які виконують менш помітні, але важливі ролі в команді, з боку товаришів і тренерів є ключовим для їхнього відчуття значущості.
6. Згуртованість команди – індивідуальне сприйняття згуртованості групи, включаючи спільні завдання, соціальні аспекти взаємодії, значно впливає на прийняття ролі. Установлено, що ставлення членів команди до ролі покращується, коли вони є частиною згуртованої команди.
7. Індивідуальна привабливість групи – прийняття ролі посилювалося завдяки сильній при-

хильності до команди, високого статусу команди серед інших схожих угруповань.

8. Інтеграція групи – відчуття близькості, подібності й згуртованості в команді сприяють покращенню прийняття учасниками своїх ролей.

9. Оцінювання компетентності тренера – важливим чинником прийняття ролі є сприйняття тренера як компетентної та ефективної лідерської фігури, яка володіє як тренерськими навичками, так і загальними лідерськими якостями.

10. Відповідність стилю тренування особистим очікуванням – спортсмени наголошували, що відповідність стилю керівництва їхнім уподобанням впливає на сприйняття й прийняття ролі.

11. Характер комунікації, пов'язаної з ролями, – конкретні методи комунікації, зокрема позитивний зворотний зв'язок, сприяли кращому прийняттю ролі.

12. Схожість очікувань щодо ролі між спортсменом і тренером – спортсмени відзначали, що прийняття ролі покращується, коли особисті очікування щодо ролі збігаються з очікуваннями тренера.

13. Чіткість ролі – наявність чіткої та послідовної інформації про обов'язки, пов'язані з роллю, сприяє кращому її прийняттю.

14. Задоволеність роллю – позитивні переживання стосовно ролі тісно пов'язані з готовністю її прийняти.

15. Ступінь конфлікту між особистістю й роллю – прийняття ролі залежало від того, наскільки ця роль відповідає особистісним властивостям спортсмена, його уявленням стосовно своїх сильних/слабких якостей.

16. Термін «перебування в команді» – тривалість перебування в команді, модерує очікування спортсменів щодо конкретних ролей і, відповідно, впливає на прийняття цих ролей.

17. Внутрішньоконфліктна комунікація – якість спілкування між членами команди, загальна атмосфера в групі, позитивно корелюють із легкістю прийняття ролі.

Якщо детально розглянути всі ці фактори, то ми можемо виділити зовнішні та внутрішні чинники процесу прийняття ролі. До зовнішніх чинників належать клімат у команді, комунікація між членами команди, стосунки між членами команди й керівництвом тощо. Вони важливі, однак не є предметом нашого аналізу. У роботі ми зосередимо свою увагу на внутрішніх чинниках, які можна охарактеризувати як такі, що описують власні очікування спортсменів стосовно їхньої ролі; описують очікування інших членів команди стосовно виконавця певної ролі; указують на обумовленість поведінки людини, яка виконує цю роль. Отже, узагальнюючи внутрішні чинники прийняття ролі, ми відокремлюємо таке:

Очікування стосовно власної ролі (важливість ролі в групі; набір повноважень і можливостей; вимоги до керівництва та/або підлеглих; задоволеність роллю).

Очікування інших учасників групи щодо виконавця ролі (значення ролі в спільній роботі; визнання корисності цієї ролі; особливості взаємодії з іншими членами групи як виконавців інших комплементарних ролей).

Моделі поведінки, що забезпечують виконання ролі (готовність виконавця включатися у виконання ролі; широта поведінкового репертуару; відмінність від повсякденної моделі поведінки; обмеження щодо певних дій (правила, приписи, заборони) тощо).

У вищезазначеному дослідженні також приділяється значна увага наслідкам, які виникають у разі неприйняття певними членами команди ролі, виконання якої від них очікується. Спортсмени, опитані в рамках дослідження, підкреслювали, що таке неприйняття ролі має комплексний негативний вплив як на індивідуальному, так і на колективному рівні. По-перше, це призводить до погіршення соціального клімату в команді: виникають напруженість, недовіра та зниження рівня взаємопідтримки між гравцями. Відсутність узгодженості у виконанні ролей створює розбіжності в сприйнятті цілей і завдань, що ускладнює ефективну взаємодію. По-друге, неготовність виконувати відведену роль безпосередньо впливає на ефективність гри. Коли гравець не виконує свої функції або виконує її неякісно через внутрішній опір чи незадоволення, це порушує командну стратегію, створює прогалини в захисті чи атаці, що в результаті позначається на загальних результатах команди. По-третє, порушення ролей часто супроводжується девіантною поведінкою, такою як пропуск тренувань, недотримання дисципліни, конфлікти з тренерами або іншими гравцями. Це порушує групові норми й правила, які є основою для підтримання порядку під час спільної роботи в команді. Нарешті, конфлікти, що виникають через неприйняття ролі, можуть поглиблюватися, призводячи до ізоляції окремих членів команди або навіть розпаду колективу. Таким чином, відсутність прийняття ролі є не просто особистісною проблемою конкретного спортсмена, який не може інтегруватися в групу, а й чинником, що підриває цілісність групи, погіршує функціонування команди загалом. Цей феномен можна розглядати як девіацію, відхилення від очікуваної моделі поведінки, що суперечить соціальним і функціональним очікуванням інших членів колективу. Отже, важливою складовою успішної командної роботи є не лише чітке визначення, розподіл ролей, а й прийняття їх кожним членом команди, налагодження ефективної комунікації між різ-

ними рольовими позиціями, контроль щодо дотримання групових норм, налагоджені канали надання підтримки та зворотного зв'язку [2].

Спираючись на ці результати, автори дослідження переглянули визначення «процесу прийняття ролі» в командному спорті, акцентуючи увагу на усвідомленому характері цього процесу. Вони наголошують, що прийняття ролі є динамічним і багатовимірним процесом, у якому спортсмен усвідомлено оцінює свою готовність і бажання виконувати певні обов'язки, покладені на нього в команді. «Пропонується, що прийняття ролі можна визначити як динамічний процес, що відображає ступінь, до якої спортсмен готовий виконувати рольові обов'язки, що від нього/неї очікуються» [2, с. 273]. Важливо, що прийняття ролі можливе навіть якщо вона неповністю збігається з очікуваннями тренера або з певними установками й бажаннями самого спортсмена. Таким чином, прийняття ролі виходить за межі простої відповідності очікуванням і є більш гнучким, адаптивним явищем.

Автори підкреслюють, що прийняття ролі – це передусім когнітивний процес, а не лише зовнішня поведінка. Це означає, що спортсмен, рефлексуючи чи розмірковуючи над своєю роллю в команді, оцінює її значення й приймає рішення про готовність її виконувати, навіть якщо це супроводжується внутрішніми сумнівами чи негативними емоціями. Дослідники підкреслюють, що прийняття проявляється саме в «готовності», а не у «виконанні», оскільки людина може отримати роль, яка приваблива, але виконання перевищує її можливості [2, с. 277]. Такий підхід дає змогу розглядати прийняття ролі як динамічний процес, який еволюціонує в процесі групової взаємодії під впливом різних обставин, досвіду й характеру стосунків з іншими членами команди.

Крім того, автори чітко розмежовують поняття «прийняття ролі» та «задоволеність роллю». Задоволеність відображає емоційне ставлення члена групи до своєї ролі, тобто наскільки вона відповідає його особистим бажанням та очікуванням. Натомість прийняття ролі означає готовність виконувати рольові обов'язки незалежно від рівня задоволення. Це дає змогу спортсменам використовувати різноманітні когнітивні стратегії, наприклад, переосмислення чи раціоналізацію, щоб подолати внутрішній дисбаланс між бажаннями й вимогами ролі. Такий підхід дає змогу підтримувати функціональність команди навіть у випадках, коли окремі ролі є для гравців небажаними або викликають певний дискомфорт.

Варто також відзначити, що, на відміну від позиції Ф. Біддла, М. Ейса, М. Бошама та С. Брея, які вважали процес прийняття ролі переважно прихованим і неусвідомленим, автори цього

дослідження стверджують, що прийняття ролі є свідомим процесом. Можливість усвідомлювати й аналізувати різні аспекти свого процесу прийняття ролі дає змогу для спортсменів регулювати цей процес, а також відкриває можливості для корекції цього процесу з боку менеджерів, коучерів/тренерів і психологів, свідомої участі або відмови від організаційних і психологічних інтервенцій. Таким чином, нове визначення розширює розуміння ролі спортсмена в команді, підкреслюючи її психологічну складову й динамічний характер, що має важливі практичні наслідки для управління командною взаємодією та підвищення ефективності спільної діяльності.

Спираючись на ці висновки й проаналізовані роботи інших дослідників, ми визначаємо прийняття ролі як динамічний когнітивний процес, спрямований на формування певної моделі поведінки, що є результатом осмислення власних обов'язків, сфер відповідальностей у групі, які регулюються системою очікувань. Ця модель поведінки не лише викликає впізнання й певні очікування в інших членів групи, а й формує в самого індивіда чітке уявлення про власні обов'язки, відповідальність і межі діяльності. Відповідно, результатом цього процесу є сформована модель поведінки, яка дає індивіду змогу бути більш ефективним членом групи та краще виконувати свої обов'язки відповідно до очікувань навколишніх. Така модель поведінки базується на чіткому усвідомленні власних можливостей, компетентностей, сильних і слабких сторін особистості, вона забезпечує гармонійну інтеграцію в групові процеси, сприяє конструктивній взаємодії та досягненню спільних цілей. Різні форми поведінки, які відповідають цій моделі, не викликають нерозуміння чи відторгнення серед інших членів групи, оскільки вони відповідають як очікуванням колективу, так й особистим цінностям і переконанням індивіда.

Висновки і перспективи подальших розробок у напрямку дослідження. Таким чином, процес прийняття ролі є ключовим механізмом соціальної інтеграції індивіда в групу, співвіднесення його очікувань щодо групової взаємодії, командної діяльності й очікувань інших членів команди. Основними характеристиками процесу прийняття ролі є когнітивна природа, динамічний характер, тривалість, усвідомлений характер, залежність від зовнішніх і внутрішніх чинників, міцний зв'язок з результативністю, груповою ефективністю тощо. Розуміння процесу прийняття ролі та внутрішніх детермінант (очікування стосовно власної ролі, очікування інших учасників групи щодо виконавця ролі й модель поведінки, що забезпечує виконання

ролі) дає змогу краще управляти командною динамікою, підтримувати мотивацію учасників і створювати сприятливі умови для спільної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Becker H. S. *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. New York : Free Press, 1963.
2. Benson A. J., Eys M., Surya M., Dawson K., Schneider M. Athletes' perceptions of role acceptance in interdependent sport teams. *The Sport Psychologist*. 2013. № 27(3). P. 269–280.
3. Biddle B. J. *Expectations, identities, and behaviors*. New York : Academic Press Inc, 1979.
4. Blumer H. *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1969.
5. Deutsch M., Gerard H. B. A study of normative and informational social influences upon individual judgment. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1955. № 51. P. 629–636. DOI: 10.1037/h0046408.
6. Doheny S. Responsibility and the deliberative citizen: Theorizing the acceptance of individual and citizenship responsibilities. *Citizenship Studies*. 2007. № 11. P. 405–420. DOI: 10.1080/13621020701476293.
7. Eys M. A., Beauchamp M. R., Bray S. R. A review of team roles in sport. *Hanton S., Mellalieu S.D. (Eds.) Literature reviews in sport psychology*. 2006. P. 227–256. Hauppauge, NY : Nova Science Publishers, Inc.
8. Goffman E. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, NY : Doubleday, 1959.
9. Habermas J. *Moral consciousness and communicative action*. Cambridge : Polity Press, 1990.
10. Holt N. L., Sparkes A. C. An ethnographic study of cohesiveness in a college soccer team over a season. *The Sport Psychologist*. 2001. № 15. P. 237–259.
11. Hughes E. C. Dilemmas and Contradictions of Status. *American Journal of Sociology*. 1945. № 50(5). P. 353–359.
12. Kelman H. C. Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *The Journal of Conflict Resolution*. 1958. № 2. P. 51–60. DOI: 10.1177/002200275800200106.
13. Kuhn M. H. *The Structure of Scientific Revolutions*. 1964.
14. Linton R. *The Study of Man: An Introduction*. New York : Appleton-Century, 1936.
15. Mead G. H. *Mind, Self, and Society*. Chicago : University of Chicago Press, 1934.
16. Partland T. *Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*. New York : Free Press, 1958.
17. Strauss A. *LNegotiations: Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*. San Francisco : Jossey-Bass, 1978.

Дата першого надходження рукопису до видання: 30.09.2025
 Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 27.10.2025
 Дата публікації: 28.11.2025