

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ЕКОНОМІЧНА ТА СОЦІАЛЬНА
ПСИХОЛОГІЯ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему: **Особливості вибору студентами з різними особистісними
властивостями рольових позицій у групі**
(назва теми)

здобувачки Яроцької Катерини Вікторівни

_____ (підпис)

Науковий керівник: доцент, кандидат психологічних наук
Ловка Ольга Володимирівна

_____ (підпис)

**Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною комісією (ЕК) з атестації
здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: професор, доктор педагогічних наук
Марина Артюшина

(науковий ступінь, учене звання, (ім'я, прізвище)

_____ (підпис)

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИБОРУ РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ В ГРУПІ СТУДЕНТАМИ З РІЗНИМИ ОСОБИСТІСНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ.....	6
1.1. Поняття групи в психологічній науці, її різновиди та підходи до статусно- рольових характеристик особистості в групі.....	6
1.2. Особистісні властивості як детермінанта розподілу ролей та міжособистісних стосунків студентів у групі.....	23
Висновки до розділу І.....	33
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ СХИЛЬНОСТІ ДО ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ В МАЛІЙ ГРУПІ З ЇХНІМИ ОСОБИСТІСНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ.....	35
2.1. Програма та методичний інструментарій емпіричного дослідження зв'язку вибору студентами рольових позицій в групі з їхніми особистісними властивостями.....	35
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження.....	39
2.3. Пропозиції щодо використання отриманих результатів дослідження.....	46
Висновки до розділу ІІ.....	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	55
ДОДАТОК А.....	55
ДОДАТОК Б.....	56
ДОДАТОК В.....	59
ДОДАТОК Г.....	63
ДОДАТОК Д.....	65
ДОДАТОК Ж.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає у вивченні особистісних особливостей студентів, як можливих учасників малих груп з метою розуміння внутрішньогрупових процесів та покращення їхньої групової взаємодії.

Складні умови дистанційної форми навчання, обмежень соціальної взаємодії під час карантину, військового стану в країні протягом декількох останніх років негативно впливали на розвиток соціально-психологічних умінь студентів і дане дослідження може допомогти віднайти нові підходи до підготовки робочих команд як під час навчання, так і в професійній діяльності в організації.

Дослідження особливостей розподілу ролей у групі дає можливість віднайти новий підхід до створення ефективних команд / груп з більшою вірогідністю досягнення успішних результатів, а також стати підґрунтям для можливих подальших досліджень присвячених питанням лідерства та вирішення конфліктів у команді.

Також необхідно зазначити, що дана кваліфікаційна робота є продовженням попередньої курсової на тему «Особливості вибору рольових позицій в групі студентами з різними індивідуальними властивостями». Вона побудована на досліджених раніше висновках і тезах, оскільки покликана розширити і поглибити їх, а також узагальнити для демонстрації повноти картини досліджуваного нами явища.

Розвиток досліджень щодо малих груп, розподілу в них рольових позицій, створення рольових теорій, в яких відбувається демонстрація можливого характеру взаємодії між індивідом та суспільством, почався зовсім нещодавно — на початку ХХ століття. Даній темі присвячено праці Р. Тернера, Дж. Міда, Г. Зіммеля, Я. Морено, Р. Парка, Р. Лінтона та інших науковців. Кожен з них намагався дослідити зв'язок між поведінкою індивіда та його положенням у суспільстві, але без врахування індивідуальних властивостей. Конкретно мова йде

про почуття впевненості в собі, локус контролю та комунікативно-організаційні схильності.

Метою нашого дослідження є здійснення теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження зв'язку між схильністю до вибору студентами рольових позицій в малій групі та їхніми індивідуальними властивостями.

Досягнення поставленої мети можливе через вирішення наступних **завдань**:

1. Систематизувати й узагальнити наявну інформацію та підходи стосовно малих груп і рольових позицій особистості у групі.

2. Визначити індивідуально-психологічні детермінанти вибору особистістю рольових позицій у групі та підібрати інструментарій дослідження.

3. Здійснити емпіричне дослідження з метою виявлення зв'язку та визначення його характеру між схильністю до вибору студентами рольових позицій в малій групі з деякими їхніми індивідуальними властивостями.

4. Розробити пропозиції щодо використання отриманих результатів дослідження.

Об'єктом дослідження є індивідуальні властивості особистості.

До **предмета** дослідження було віднесено особливості вибору рольових позицій у групі студентами з різними особистісними властивостями.

При написанні роботи та розв'язання поставлених на початку дослідження завдань був використаний комплекс з трьох груп методів:

1. **Теоретичні методи**: аналіз, синтез, систематизація, узагальнення.

2. **Емпіричні методи** (психодіагностичні методики): методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина); тест Р.М. Белбіна «Командні ролі»; тест «Впевненість в собі» В.Г. Ромека; опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» Дж. Роттера.

3. **Математико-статистичні методи**: первинний статистичний аналіз, кореляційний аналіз Пірсона.

Теоретична значущість отриманих результатів полягає у деталізації і конкретизації знань щодо індивідуально-психологічних детермінант схильності

особистості до вибору рольових позицій в малій групі в межах психології малих груп та командної взаємодії, як складових соціальної психології.

Практична значущість полягає у можливому подальшому використанні соціальними та організаційними психологами одержаних результатів для забезпечення ефективнішої роботи команд та проєктних груп у професійній діяльності .

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел, куди ввійшли 34 найменування та 6 додатків. Основний зміст викладено на 49 сторінках.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИБОРУ РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ В ГРУПІ СТУДЕНТАМИ З РІЗНИМИ ОСОБИСТІСНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ

1.1. Поняття групи в психологічній науці, її різновиди та підходи до статусно-рольових характеристик особистості в групі

Дослідження поведінки та формування особистості неможливо здійснити без врахування її включення до соціуму. Оточення є одним з головних факторів становлення людини. На кожному етапі психічного розвитку, не обмежуючись конкретним віковим періодом, здійснює вплив певна категорія осіб або, інакше кажучи, середовище, де перебуває людина. Наприклад, взаємодія із сім'єю, однокласниками, викладачами, друзями, колегами і т.д.

Як ви вже могли зрозуміти йде мова невід'ємний вплив соціалізації. Орієнтуючись на думку американського психолога Джона Міда дане явище можна пояснити як процес засвоєння та подальшого наслідування індивідом соціальних ролей [7, с.469]. Якщо звернутися для порівняння до американських соціологів Талкотта Парсонса або Роберта Кінга Мертонна, то можна побачити схоже визначення, де науковці пояснюють соціалізацію як соціальну та психологічну адаптацію індивіда до соціуму [7, с.467].

Інформацію щодо неодмінного впливу соціуму на розвиток людини можна підтвердити керуючись працями Л.С. Виготського та його періодизацією психічного розвитку, де було введено поняття “соціальна ситуація розвитку”. Йде мова про оволодіння людиною нових та модифікація вже наявних якостей особистості в залежності від середовища в якому вона знаходиться [5, с.2].

Тому, для кращого розуміння взаємозв'язку між впливом соціального фактору та формуванням індивідуальних властивостей особистості, що породжують схильність до вибору нею певної рольової позиції особистості,

потрібно глибше розглянути процес утворення соціальних груп, їхніх складових та статусно-рольових характеристик особистості, котрі знаходяться в групі.

Що ж являє собою група? Згідно з українським сучасним тлумачним психологічним словником В.Б. Шапара, поняття “група” трактується як “обмежена розміром спільність людей, що виділяється або яку виділяють із соціального цілого за певних ознак: характеру діяльності, соціальної або класової приналежності, структури, композиції, рівня розвитку тощо” [26, с.81].

У психологічній науці виділяють несоціальну та соціальну групи. Важливим є виокремлення загальних характеристик за якими можна було б їх розрізнити.

Люди, котрі знаходяться в одному приміщенні можна вважати групою, але виключно несоціальною, оскільки вони не пов’язані спільною діяльністю. Тобто звичайна присутність в певній локації не є вирішальним фактором визначення групи, як такої, що відносять до соціальної. Спільна діяльність у взаємодії між членами групи полягає у забезпеченні власних потреб, якими керується людина, як соціальна істота, коли бере в ній участь.

Оскільки наше дослідження стосується особливостей вибору студентами рольових позицій у групі з врахуванням їхніх індивідуальних властивостей, то буде йти мова саме про соціальну групу. Щоб краще зрозуміти це поняття ми пропонуємо ознайомитися з визначеннями, котрі були запропоновані західними та вітчизняними спеціалістами.

Польський соціолог Ян Щепанський описує соціальну групу, як пов’язане між собою певними відносинами угруповання від 3-х осіб, що об’єднані спільними цінностями [10, с.90]. Також до прикладу можемо взяти введenu характеристику британськими соціальними психологами Джоном Тернером та Генрі Тайфелем, які створили одну з базових теорій соціальної ідентичності — почуття “ми” і “вони”, що позначає приналежність людини до соціальної спільноти [перекладено з англ. автором — К.В.] [27, с.180-181].

Якщо посилалися на праці психологів, як, наприклад, В.В. Абраменкової, то однією з основних умов існування такого формату взаємодії та утворення соціальних груп є спільна діяльність, а отже, й мета [13, с.516].

Також маємо звернути увагу на те, що визначення поняття “соціальна група” може залежати від системи поглядів, яку поділяють фахівці. Нами було знайдено статичну та динамічну. Основна відмінність полягає у тому, що для статичної концепції групи є характерним те, що фокус уваги знаходиться на отриманні нових якостей та установок особистістю в результаті приналежності до певної групи [16, с.29]. Натомість динамічна концепція зосереджується на процесі, на людській діяльності в межах групи, що відбувається задля досягнення спільної мети [16, с.29].

Тобто, якщо узагальнити та врахувати всі попередньо висунуті трактування соціальної групи, можна зробити висновок, що коли ми говоримо про таку групу, то маємо на увазі певне угруповання осіб, котре об’єднане спільною ознакою.

Перед продовженням висвітлення опрацьованої нами інформації та для уникнення непорозумінь хочемо зазначити, що надалі при використанні слова “група” ми будемо мати на увазі конкретно “соціальну групу”.

Отже, охарактеризувати групу можна за допомогою двох груп рис з якими можна ознайомитися у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Основні характеристики групи [13, с.522-527]

Група характеристик	Параметри	Опис параметрів
Перша	Склад	Зображення складу групи відбувається через характеристику її провідного типу діяльності. Діяльність поділяють на <i>експресивну</i> (активність всередині групи, котра спрямована на внутрішні її процеси) та <i>інструментальну</i> (зовнішня активність, яка націлена на досягнення поставлених цілей).
	Структура	Своєрідна ієрархія, котра утворюється в межах групи, як наслідок взаємодії між її членами. Виокремлюють <i>горизонтальні</i> (офіційні відносини, які складаються з 3-х шарів (за А.В. Петровським): міжособистісні емоційні, ділові, індивідуальне відношення до цілей та цінностей) та <i>вертикальні</i> (позиція кожного з членів у групі в залежності від їхньої виконуваної функції) структури.
	Процеси	Відносять переважно динамічні процеси, котрі стосуються міжособистісних відносин у межах соціальної групи. Мова йде про такі процеси, як розвиток, згуртованість, нормативний тиск.
Друга	Очікування/експектація	З назви параметра можна зрозуміти значення терміну, що полягає в загальних уявленнях членів групи, щодо поведінки та особливостей виконуваних функцій, яку можуть здійснювати її учасники.
	Норми та санкції	Є основою експектацій. Норми дорівнюють еталону поведінки, яка є прийнятною для групи. У разі недотримання допустимого образу застосовуються своєрідні санкції, що здійснюють регулювальний вплив на “порушника”.

	Статус	Своєрідна характеристика позиції або образу члена групи, який склався у групі та його прав, обов'язків, можливостей. Статус особистості визначається в залежності від положення самої соціальної групи в суспільстві.
	Роль	Умовний набір правил або функція, якої має дотримуватися член групи задля досягнення поставленої мети та додержання їхніх цінностей.

Узагальнюючи представлену вище інформацію, робимо висновок про існування двох основних груп характеристик — тих, що демонструють загальну сутність групи, а також тих, що описують окремо кожного з її учасників. Деякі науковці додають наявність відчуття єдності зі своєю групою, що є вже більше результатом існування та виконання пропонованих вище характеристик соціальної групи, а не такою рисою, яку можна віднести до однієї з груп.

У попередній курсовій роботі ми звертали увагу на існуючі систематизації саме малої соціальної групи, але цього разу хотіли б почати з більш загальної класифікації та використати її в подальшому більш детальному описі досліджуваної студентської групи. Отже, орієнтуючись на вже попередньо перераховані характеристики нами було знайдено наступні класифікації груп, які можна переглянути у табл. 1.2 (види [18], опис [4]).

Таблиця 1.2

Групові класифікації

№	Ознака за якою класифікують	Види	Опис
1	Розмір	Мала	На жаль, не існує чітких меж, які б мала мала група. Багато психологів нижньою межею такої групи називають число 7 ± 2 [13, с.532]. Верхня ж межа становить до 20-35 осіб. Спілкування між її членами несе безпосередній характер.

		Велика	Керуючись інформацією про малу групу можна зробити висновок, що великою вважають кожну, котра має більше 7 ± 2 учасників. Для такої групи не є характерним наявність встановленого близького контакту. Натомість переважає опосередковане спілкування.
2	Міра опосередкованості	Умовна/ номінальна	Учасники такої групи об'єднані лише спільною рисою. Наприклад, студенти, психологи, вчителі.
		Реальна	Члени даної групи обов'язково мають взаємодіяти між собою задля отримання бажаного результату.
3	Тривалість взаємодії	Тимчасова	Група створена для виконання якогось завдання або досягнення певної мети та існує в межах потреби здійснення цієї діяльності.
		Постійна	Існує необмежений період часу.
4	Суспільний статус	Офіційна	Юридично визнані групи, котрі мають офіційно встановлені правила, права та обов'язки членів, котрі є їхньою частиною.
		Неофіційна	Властиві тісні взаємозв'язки між учасниками, які утворюються на основі симпатій та антипатій, наявних інтересів у обох сторін.
5	Спосіб функціонування	Штучна/ лабораторна	Створюються переважно для проведення досліджень.
		Природна	Характеризуються наявністю спільних інтересів, безпосередньою діяльністю та встановленням взаємозв'язків між членами групи з метою досягнення спільної мети і виконання завдань.

6	Міра відкритості	Відкрита	Мається на увазі відкритість до міжгрупової взаємодії, що є залежною від показника благополуччя. Чим він вищий, тим відкритішою є група.
		Закрита	Відповідно — закритість до міжгрупової взаємодії. Може мати дезадаптивний характер для її учасників через відсутність взаємодії з соціумом.
7	Міра значущості міжособистісних стосунків	Первинна	Є найближчим неформальним оточенням індивіда, яке знаходиться навколо нього та характеризується інтимністю встановлених стосунків. Наприклад, сім'я, друзі, шкільний клас, одногрупники. У межах такої групи відбувається набуття індивідом першого досвіду соціальної єдності.
		Вторинна	Індивід є частиною ширшої та більш формальної соціальної групи, якщо порівнювати з первинною. Член такої групи може виступати виконавцем певної функції. Наприклад, університет, суспільний клас, нація.
		Група членства	Початкові погляди такої групи не збігаються з точками зору її учасників.
		Референтна група	Своєрідний еталон або зразок поведінки, котрий може наслідувати індивід, котрий не обов'язково включений до неї.

Проте яку роль виконує група, що людина потребує бути її частиною? На це питання вже були знайдені відповіді американським соціологом Нейлом Смелзером, котрий згадує наступні чотири функції соціальної групи в одній зі своїх праць під назвою “Theory of collective behavior”[32, с.24-28]:

1. Соціалізація (захист, виховання підростаючого покоління у безпеці та при підтримці оточуючих, адаптація та самоідентифікація).

2. Інструментальна (досягнення мети за рахунок об'єднання декількох однаково зацікавлених осіб, самореалізація)

3. Експресивна (задоволення потреби у повазі, довірі).

4. Підтримуюча (отримання компенсації, відновлення сил при взаємодії з іншими під час життєвих труднощів).

Тобто, коли людина є частиною групи її можливості до розвитку та становлення значно зростають. Для більш детального пояснення цієї тези ми переходимо до визначення малої групи, яке вже згадувалося у попередній роботі, але не було достатньо розкритим. Тоді ми зверталися до історії становлення психологічної науки. Мова йде про ХХ століття, коли дослідження малих груп стало найбільш актуальним. Саме в той час малу соціальну групу було описано, як нечисельну, закриту на певному рівні, інтерактивну групу. Інтерактивною називається група члени якої знаходяться у безпосередній взаємодії один з одним [7, с.393].

Орієнтуючись на попередньо представлену інформацію можемо перейти до рис малої групи, як досліджуваного нами явища, щоб мати змогу краще її ідентифікувати. Радянським психологом А.І. Донцовим було названо наступні ознаки [11, с.8-9]:

1. Визнання з боку інших соціальних груп.
2. Відчуття єдності, котре можна найменувати, як “ми”.
3. Виникнення розподілу ролей та функцій між її учасниками.
4. Наявність структури.
5. Поява специфічного виду комунікації, який буде базуватися на їхній культурі, історії виникнення.
6. Спільні враження, переживання.
7. Стабільність у взаємодії (мається на увазі регулярна пряма взаємодія, що здійснює підтримуючий вплив на існування соціальної групи.).
8. Загальноприйнята мета.
9. Включеність до системи соціальних відносин, що говорить про наявність норм та правил, які будуть коригувати поведінку групи.

Якщо об'єднати загальні характеристики групи та ознаки малої групи, то можна виокремити визначення, яким ми будемо надалі керуватися при здійсненні подальшого опрацювання досліджуваного явища. Отже, мала група — це малочисельне об'єднання людей пов'язаних спільною метою та безпосередньою взаємодією між собою [31, с.62-63].

Утворення малої групи, як ми вже раніше висловилися, пов'язане із задоволенням потреб, забезпеченням виконання мети, яка є загальною для всіх її членів. Відповідно до цього постановка завдань буде відбуватися в залежності від структури групи, її складу, розмірів, як основних характеристик [9, с.223].

Американські психологи Брюс Такмен і Мері-Енн Дженсен поділили процес становлення та розвитку малої соціальної групи на 5 етапів [перекладено з англ. автором — К.В.] [30]:

1. Формування: учасники знайомляться один з одним, відбувається утворення довірливих, безпечних відносин; збирається інформація про цілі, вміння та навички членів.

2. Конфлікт: виникнення перших розбіжностей та проблемних ситуацій у процесі формування спільних цілей для групи на ґрунті бажання деяких з учасників зайняти позицію лідера, пошук способів вирішення конфліктів.

3. Нормування: узгодження завдань, цілей та мети; формування загальноприйнятих норм, а також розподілу ролей і прийняття їх членами групи.

4. Виконання: найбільш активна фаза існування групи, де відбувається досягнення поставлених завдань, прийняття рішень, вирішення проблем, що виникають; група має чітко сформовану структуру.

5. Закриття: зниження рівня встановленого між учасниками зв'язку, завершення ще не вирішених до цього моменту завдань, розформування.

Як ви вже могли помітити, кожен з етапів розвитку малої групи безпосередньо торкається її структури, яку складають члени тієї самої групи і їхньої взаємодії. Щоб краще усвідомлювати принцип за яким відбувається процес здійснення вибору положення в групі індивідом та особливостей поведінки, які

будуть відповідати цьому положенню, потрібно розібратися зі статусно-рольовими характеристиками особистості.

Виділення такого типу характеристик особистості не могло б бути можливим без створення американськими науковцями Дж.Г. Мідом, Р. Лінтоном та Т. Парсонсом статусно-рольової теорії. Суть доктрини полягає у тому, що людська поведінка здатна змінюватися в залежності від ситуації у якій знаходиться індивід та його соціальної ідентичності.

Теорія вміщує в собі тріаду понять: соціальну поведінку, соціальну ідентичність, котру набуває індивід у результаті взаємодії з іншими членами групи, сценарії та очікування поведінки, що є своєрідним шаблоном, зрозумілим та прийнятним для кожного [перекладено з англ. автором — К.В.] [29, с.68]. Для зручності ми будемо керуватися більш прийнятними для вітчизняної психології термінами, що є базовими для даної теорії. Конкретно йде мова про соціальний статус, соціальну роль, авторитет, позицію та ранг.

Одразу хочемо зазначити, що досі є проблематичним виділення єдиного загальноприйнятого визначення характеристик, яких відносять до статусно-рольових. Першопричиною є зміст, котрий вкладають науковці у досліджувані нами поняття, який різниться від підходу, де його було представлено. У зв'язку з цим ми будемо демонструвати декілька варіацій, щоб оминути втрату важливих деталей.

Одним з ключових елементів статусно-рольових характеристик, якими можна описати члена групи є його статус. Американський науковець Ральф Лінтон, який ввів це поняття в активне використання, описував його, як своєрідну позицію, котру бере на себе людина, коли є частиною будь-якої групи. Займаючи певний статус індивід засвоює і дотримується прав, обов'язків та соціальних норм, які характерні для цієї ланки [25, с.25].

Натомість німецький соціолог Макс Вебер стверджував, що статус відповідає рівню престижу, яким володіє людина в суспільстві та завдяки цьому займає певне положення в соціумі. На формування статусу за його словами

можуть впливати: освіта, професія, місце народження, спосіб життя людини [23, с.111].

Якщо узагальнити, то статус можна визначити, як місце індивіда в соціальній структурі, де він має дотримуватися певних прав та обов'язків.

Достатньо схожим за значенням серед статусно-рольових характеристик до поняття статусу є ранг, якщо орієнтуватися на праці соціолога П.О. Сорокіна. Науковець інтерпретує його, як визначену позицію в соціумі, котра формується в залежності від відношення людини до її оточення та інших соціальних явищ, що відбуваються в межах груп до яких людина входить. Натомість психологиня Л.Е. Орбан-Лембрик у своєму підручнику з соціальної психології пояснила ранг як відображення ступеню визнання людини її групою [4].

Наступною складовою статусно-рольових характеристик є авторитет. За тією ж самою Орбан-Лембрик він має тісний зв'язок із рангом, оскільки рівень авторитету напряму пов'язаний зі ступенем реалізації критеріїв рангу, які можуть змінюватися в залежності від особливостей групи. До них можуть відносити, наприклад, професійні навички, рівень продуктивності і т.д [4].

Якщо звернутися до словника створеного Американською психологічною асоціацією, то це соціально-психологічне явище описують як здатність людини впливати на інших [28, с.94]. Даний термін невід'ємно пов'язаний з поняттям влади, але її ми не будемо розглядати в межах нашої кваліфікаційної роботи, оскільки вона не є предметом дослідження.

Система поглядів, уявлень та установок особистості, її місце у міжособистісних відносинах між членами групи відображає феномен позиції. Також це поняття разом із соціальною роллю демонструють ставлення людей один до одного в процесі спілкування [19, с.83]. Проте чим же вони відрізняються, якщо є такими близькими? Щоб розібратися у цьому питанні нам потрібно визначити єдине поняття соціальної ролі, яким ми будемо керуватися у подальшій роботі.

Звертаючись до авторів статусно-рольової теорії Дж. Міда та Р. Лінтона, яких ми вже неодноразово згадували та ще будемо згадувати, можемо

представити соціальну роль як модель поведінки, що орієнтована на певний статус [19, с.141]. Тобто під час будь-якої діяльності в межах групи, де буде відбуватися дотримання обов'язків, норм та правил поведінки індивідом реалізується відповідний йому статус.

Отже, коли ми говоримо про позицію, то звертаємо більше увагу на узагальнену сукупність поглядів людини, а соціальна роль показує спосіб поведінки людини, а також є більш комплексним поняттям, що вміщує в собі набагато більше особливостей.

Статусно-рольові характеристики особистості є відображенням її залученості до процесів, що відбуваються у соціальному середовищі та рівнем прийняття людини соціумом. Тобто, якщо говорити простими словами, демонструють положення індивіда в групі. Вони можуть виступати для людини, як інструмент отримання досвіду, самоствердження та розкриття власного потенціалу або як засіб адаптації в системі групових відносин.

Такі характеристики забезпечують людину в залежності від їхнього статусу, ролі, авторитету, позиції або рангу відмінними від інших правами та обов'язками, рівнями впливу або навіть доступними можливостями. Всі поняття, які входять до статусно-рольових характеристик є взаємопов'язаними між собою, тому ми не можемо в цьому випадку назвати одну або декілька з них домінуючими над іншими.

Хочемо повернутися знову до аспектів соціальних ролей. Коли ми говоримо про них, то маємо на увазі чинники, котрі впливають на здійснення вибору людьми відповідної рольової позиції в групі, яку вони будуть займати.

Перед тим як перейти до чинників, що здійснюють вплив на індивіда під час вибору ним рольової позиції пропонуємо розібрати детальніше сам термін. З назви ми вже можемо побачити, що воно складається з двох попередньо розібраних нами понять "роль" та "позиція". Більшість науковців ототожнюють ці два терміни, але ми пропонуємо інший підхід. Збираючи все до купи та комбінуючи ми будемо інтерпретувати рольову позицію як прийнятий людиною образ займаного ним положення у групі. Тобто йде мова про певне місце у

міжособистісних відносинах, переймання на себе прав, обов'язків та норм поведінки, якими тепер має керуватися індивід будучи частиною групи.

До чинників, що здійснюють вплив на схильність до вибору ролевих позицій відносять:

- основні характеристики групи (склад, структуру, процеси, експектації, норми, санкції, статус, роль), як зовнішні чинники;
- індивідуальні властивості кожного окремого члена групи, як внутрішні чинники.

Другий пункт набагато детальніше ми розглянемо у наступному розділі.

Якщо виділяти конкретні методи, що застосовуються для дослідження образу, котрий буде займати людина в групі, то одним з найпопулярніших є соціометричний. Дана техніка була розроблена науковцем Якобом Леві Морено завдяки якій можливо [3, с.164]:

1. Дослідити структуру та визначити формальних і неформальних лідерів, мікрогрупи всередині самої групи.
2. Виміряти рівень психологічної сумісності серед членів групи.
3. Визначення характеру міжособистісних стосунків.
4. Виявлення організації неформальних стосунків через симпатії-антипатії індивідів один до одного.

Останній пункт полягає у дослідженні соціометричних позицій або статусів, котрі можна пояснити, як місце індивіда у системі міжособистісних стосунків, а також збірну характеристику його взаємодії з оточенням та загального досвіду спілкування.

Отже, можемо стверджувати, що за допомогою соціометричних методів можна проаналізувати актуальний стан групи через отримані наочні результати у вигляді схем та графіків, де буде зображено систему міжособистісних відносин між учасниками всередині групи на ґрунті діагностики емоційних зв'язків. Даний метод дозволяє легко дослідити неформальні стосунки між членами малої групи, якщо паралельно з ним використовувати спостереження та експеримент. Для

психолога отриманий зріз надасть можливості щодо швидкого ознайомлення із загальною картиною групи і буде легше знайти шляхи її покращення та розвитку.

Соціометрична процедура реалізації цього методу полягає у наданні відповіді членами малої групи на попередньо встановлені питання. Зазвичай вимагається від учасників дослідження обрати людей серед групи, котрих вони зможуть віднести до позитивного, негативного та дихотомічного критеріїв. До прикладу, “З ким із однокласників ви би хотіли провести час разом поза навчанням?”, “У випадку парної роботи з ким би із однокласників ви б хотіли/ не хотіли працювати разом?”. Надійність дослідження в першу чергу залежить від коректного добору критеріїв у залежності від специфіки групи.

Одним з головних недоліків соціометричного методу є відсутність анонімності. Це породжує схильність респондентів надавати соціально схвальні відповіді через страх потрапити в незручну ситуацію, де треба буде пояснювати виконаний вибір перед не обраними ними людьми, хоча сама процедура дослідження цього не вимагає.

Після зібрання первинного матеріалу відбувається обробка результатів та представлення їх у вигляді соціоматриці або соціограми. Соціоматрицею або соціометричною картою називають таблицю із кожним заповненим критерієм окремо відносно до кожного члена групи, що брав участь у дослідженні. Приклад такої обробки даних буде наведений нижче.

№	ХТО ВИБИРАЄ	КОГО ВИБИРАЮТЬ															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1.	Абрамов Р.		+	-			-			-					+	+	
2.	Гуцало О.	+		-	+					-		-			+		
3.	Закернична І.	+	+		+	-			-							-	
4.	Запорожець Д.	+	+				-	-	-								
5.	Колісник Т.		+	-			+	+				-		-			
6.	Марченко М.		+		-	+		+				-		-			
7.	Мурович Ю.		+		+	+	+					-		-	-		
8.	Назарова Ю.	+		-	-					-					+	+	
9.	Новикова О.	-	-								+	-	+		+		
10.	Нестеренко А								+			-	-	-	+	+	
11.	Олексієнко Н.		+					-		-	-			+	+		
12.	Петренко К.							-		-	-	+		+	+		
13.	Радкевич М.		+					-		-	-		+		+		
14.	Шпаченко О.	-						-	+	-				+		+	
15.	Яворська Г.			-	-				+	-	+				+		
Кількість позитивних виборів																	
Кількість негативних виборів																	
Кількість отриманих виборів		6	9	5	5	4	4	7	5	8	5	7	3	7	10	5	90

+	Позитивний вибір	-	Негативний вибір
+	Позитивний взаємний вибір	-	Негативний взаємний вибір

Рис.1.1. Приклад соціометричної карти [22, с.15]

Після цього відбувається підрахування суми та в залежності від цього визначення актуальних статусів.

Останню методику, яку б ми хотіли висвітлити в цьому параграфі є тест “Командні ролі” Р.М. Белбіна. Тест побудований на висунутій раніше моделі, яку запропонував Реймонд Мередіт Белбін. Командними ролями ми будемо називати характеристики особистості за допомогою яких можна описати поведінку людини, її взаємодію з іншими членами групи, коли та є частиною команди та має здійснювати певну діяльність, що буде напрямлена на досягнення спільної цілі. Сам науковець тлумачить командні ролі наступним чином: “Типи поведінки, якими керуються люди безкінечні. Проте діапазон корисних моделей поведінки, що роблять ефективний вклад у роботу команди є обмеженим. Ці моделі поведінки об’єднані в ряд пов’язаних кластерів до яких буде застосовуватися термін “Командні ролі”” [перекладено з англ. автором — К.В.] [33]. Тобто

запропонований Белбіном список моделей показує лише ті моделі поведінки, котрі будуть корисними для досягнення командою цілі.

У попередній курсовій роботі ми вже представляли детальну характеристику кожного із запропонованих науковцем типів. Цього разу ми б хотіли лише коротко про них нагадати. Саму інформацію про кожну з ролей ми брали з платформи, котра є гарантом оригінального варіанту тесту. Отже, британським науковцем було введено у використання наступні дев'ять командних ролей [33]:

1. Генератор ідей або форматор — новатори команди. Генерують безліч ідей щодо виконання поставлених завдань.

2. Реалізатор — дисципліновані та старанні члени команди. Організують та реалізують досягнення мети.

3. Виконавець або фінішер — відповідальний, звертає багато уваги на деталі. Виконує поставлені перед ним задачі, знаходить помилки.

4. Координатор — впевнена в собі особистість. Виконує обов'язки людини, що займається мотивацією інших членів команди та регулюванням дотримання їхніх обов'язків.

5. Дипломат або командний гравець — гнучкі та доброзичливі. Є тією самою об'єднуючою ланкою команди, допомагають у створенні комфортного для всіх учасників психологічного клімату.

6. Дослідник ресурсів — максимально товариські та екстровертвані особистості. Займаються встановленням та розвитком контактів.

7. Творець або таємний інформатор — творчі члени команди, котрі генерують ідеї вирішення проблем та перевіряють на коректність виконання поставлених задач. Можуть стимулювати оточуючих використовуючи тиск.

8. Експерт з моніторингу — особистості з високорозвинутим критичним мисленням. Оцінюють пропозиції та обирають найкращі з них.

9. Фахівець — члени команди, котрі спеціалізуються виключно в одній сфері та готові вирішувати питання лише в тій ланці, де найкраще розуміються.

Весь список представлених ролей можна поділити на три категорії, котрі узагальнюють їхню основну функцію, яку ті мають виконувати будучи частиною команди. Конкретно йде мова про ролі спрямовані на мислення (фахівець, експерт з моніторингу, творець або таємний інформатор), на соціальну взаємодію (дослідник ресурсів, дипломат або командний гравець, координатор) та на дію (виконавець або фінішер, генератор ідей або форматор, реалізатор).

Не можемо не підкреслити, що у даній кваліфікаційній роботі джерелом нашого наукового інтересу виступає саме студентська група. Своєрідним висновком до цього підрозділу ми хотіли б представити збірну характеристику досліджуваного нами явища з врахуванням попередньо представленої інформації. Отже, студентську групу ми можемо представити, як:

- малу (зазвичай студентська група на теренах України є нечисельною);
- реальну (між членами відбувається безпосередня пряма взаємодія);
- тимчасову (існування студентської групи передбачене впродовж навчального процесу);
- офіційну (існування такої групи регулюється офіційно затвердженими правилами, а також правами та обов'язками, яких мають дотримуватися студенти);
- природну (між учасниками студентської групи встановлюються взаємозв'язки на основі симпатій та антипатій, спільних інтересів, а також безпосередньої взаємодії);
- закриту (практично відсутня міжгрупова взаємодія, оскільки учасники об'єднані лише навчальним процесом);
- первинну (студенти пов'язані встановленими один з одним особистими стосунками).

У наступному підрозділі ми будемо розглядати індивідуальні властивості, як одну з головних умов розподілу ролей між членами студентської групи.

1.2. Особистісні властивості як детермінанта розподілу ролей та міжособистісних стосунків студентів у групі

У минулому підрозділі ми вже встигли відзначити, що вибір ролевих позицій особистістю у групі є неможливим без індивідуальних властивостей. Вони демонструють неповторність психіки кожного окремого індивіда. Формування такого типу ознак неможливе без вроджених біологічних особливостей організму, спадковості, а також набутого досвіду при взаємодії з навколишнім середовищем та суспільством.

Відображення індивідуальних властивостей особистості найяскравіше можна відзначити у характері, темпераменті, здібностях, потребах, інтересах, а також пізнавальній та емоційно-вольовій діяльності. Перед початком написання основної частини кваліфікаційної роботи ми зазначили, що наш фокус уваги буде знаходитися на почутті впевненості в собі, локусі контролю та комунікативно-організаційним схильностям. Хочемо підкреслити, що всі ці особливості психіки є частиною людського характеру, тому подальший текст буде присвячений саме йому.

Вживання терміну “характер” є неоднозначним, оскільки існує достатньо багато варіацій його визначення. Наприклад, інтерпретація даного поняття може різнитися в залежності від напрямку до якого відносять представників характерології, тобто вчення про людський характер, котре виникло лише в першій половині XX століття в Німеччині та є актуальним й досі. Пізніше ми розглянемо декілька з них.

Загалом вперше визначення поняття характеру було представлено давньогрецьким філософом Теофрастом, котрий написав цілу книгу присвячену умовній людській типології, де виділив 31 тип характерів. Філософ називав цим відбитки залишені суспільством на людській поведінці, котрі ми отримуємо впродовж всього життя. Натомість славнозвісний Аристотель виділяв лише два типи характерів — сильний та слабкий. Думка філософа базувалася на волюбових характеристиках особистості.

Повернемося до спеціалістів зі сфери психології. Александр Бен розглядав характер і висунув свою власну типологію через співвідношення рівня інтелекту, почуттів та волі у людини. Л.С. Виготський, якого ми вже згадували, пояснював характер як результат взаємодії людини з її соціальним оточенням.

Німецький та австрійській психоаналітики Карл Абрахам та Вільгельм Райх, як представники психоаналітичного напрямку в характерології інтерпретували характер як сталий стан психологічних особливостей людини від якого залежить поведінка її в різних життєвих ситуаціях. Хочемо підкреслити, що представлений опис носить назву характеріологічного панцира, проте застосовується також для опису характеру.

У культурологічному напрямі характер виступає своєрідним засобом для адаптації в суспільстві та поділяється на соціальний, індивідуальний. Головна відмінність полягає в тому, що індивідуальний характер людини відповідає особливостям культурної приналежності особистості, а соціальний дорівнює набутим індивідом рисам в результаті перебування у складі певної групи.

Орієнтуючись на знайдену нами інформацію характер зазвичай можуть інтерпретувати наступним чином[14, с.53]:

1. Спосіб адаптації до навколишнього середовища та долання труднощів.
2. Варіант прояву темпераменту в певних умовах.
3. Стійкі психічні якості, що варіюються в залежності від поведінки людини.
4. Комбінація темпераменту зі здібностями.
5. Життєвий стиль.
6. Сукупність мотивів.

У нашій роботі ми будемо керуватися визначенням поняття “характер” як сукупності сталих індивідуальних особливостей особистості, що відображають її суб’єктивне ставлення до суспільства та себе і виявляються у типовій для неї поведінці, діяльності, взаємодії з оточенням та емоційним реакціям.

Структура характеру складають лише три складові: властивості, риси та ставлення людини.

Рисами прийнято вважати звичні для конкретної людини індивідуальні форми поведінки, котрі будуть показувати її ставлення до відповідної ситуації в якій вона буде перебувати. Їх можна класифікувати двома шляхами: перший створений на ґрунті психічних процесів, а інший на відношенні особистості до навколишнього середовища. Ставлення людини ми виділили як окрему складову структури характеру, але в більшості знайдених та використовуваних в подальшому нами джерел інформації їх поєднують в загальну групу рис, де ті виступають другорядними [15, с.13-14].

Отже, якщо говорити про перший, то віділяють:

1. Вольові (показують рівень саморегуляції особистості, її здатності до подолання життєвих труднощів; наприклад, рішучість, самостійність, наполегливість, ініціативність та ін.).

2. Емоційні (є показником рівня прийняття людиною себе та оточуючого її середовища; наприклад, чутливість, байдужість, оптимізм, тривожність та ін.).

3. Інтелектуальні (демонструють характер пізнавальної діяльності людини до будь-якої отриманої нею інформації; наприклад, допитливість, гнучкість, кмітливість).

За наступним підходом риси характеру можна поділити на:

1. Ставлення до себе (формується завдяки власне індивідуальній “Я-концепції” та її складових про які ми згадаємо трохи пізніше, може бути позитивним або негативним).

2. Ставлення до оточуючих людей:

- соціально спрямовані (фактор формування суспільної взаємодії; наприклад, справедливість, уважність, неповага, патріотизм та ін.);

- комунікативні (прямо стосуються процесу комунікації з іншими людьми та є показником відношення особистості до неї; наприклад, комунікабельність, доброзичливість, впевненість, сором’язливість та ін.);

- лідерські (надають можливість задовольнити бажання до одержання переваги над іншими; наприклад, харизматичність, нахабність, винахідливість та ін.);

- моральні (гарант соціалізації; наприклад, відповідальність, чесність та ін.).
3. Ставлення до навколишнього середовища, предметів (наприклад, дбайливе, охайне та ін.);
 4. Ставлення до праці:
 - мотиваційні (стимулюють та підтримують людину до діяльності; наприклад, потреба в досягненнях);
 - інструментальні (характеризують стиль здійснення діяльності, якими користується людина; наприклад, ініціативність, недисциплінованість).

Характер неможливо представити без виділення його властивостей, що будуть демонструвати рівень прояву кожної з його рис. Конкретно йде мова про наступні:

1. Сила (дорівнює рішучості при здійсненні вибору або виконанню дій, доланні перешкод).
2. Цілісність (відсутність суперечностей між рисами характеру; для людей з низькою цілісністю характеру може бути властивим відсутність відповідності між вчинками та думками, що породжує внутрішній конфлікт).
3. Повнота (всебічний рівень розвитку компонентів характеру).
4. Визначеність (спрямованість на досягнення виконання поставлених цілей, також демонструє переконання людини).

Кожен із зазначених вище властивостей є ключем до розуміння формування та рівня вираженості окремих рис характеру. Зібрана інформація про особливості характеру та його складових дозволить нам краще пов'язати з досліджуваною нами схильністю студентів до вибору тих чи інших рольових позицій в малій групі, а також встановленню міжособистісних стосунків між студентами.

Не менш важливим при здійсненні аналізу взаємодії між членами групи є поняття комунікації, яке ми не можемо не розглянути, оскільки воно є одним із ключових в нашій роботі.

Комунікацією зазвичай називають процес обміну інформацією між людьми. Однак хочемо підкреслити, що він є активним, оскільки суб'єктам взаємодії потрібно враховувати особливості один одного та користуватися системою знаків. Ефективність такого типу взаємодії відображається в успішності здійснення психологічного впливу, тобто змін у відносинах. Головною умовою від якої буде залежати успішність такого процесу є володіння спільним та зрозумілим для всіх членів комунікації спільного тезаруса.

Для полегшення розуміння комунікативного процесу пропонуємо вам ознайомитися з його структурою, що містить лише п'ять наступних складових:

1. Комунікатор (людина/суб'єкт, що передає бажану інформацію).
2. Повідомлення (що конкретно хоче передати людина іншому суб'єкту взаємодії).
3. Канал передачі повідомлення (вербально, невербально, за допомогою електронних носіїв, письмово).
4. Реципієнт (він же отримувач повідомлення).
5. Ефект впливу (очікуваний результат).

Весь список можна скоротити до найголовніших питань: хто, що, як, кому, який результат [12, с.57].

Проте в чому ж тоді відмінність між звичайним спілкуванням та цим процесом? Справа в тому, що комунікація є складовою спілкування, що виконує функцію представлену в її визначенні. Натомість саме спілкування можна описати наступною знайденою нами дефініцією: “це процес встановлення і розвитку контактів між людьми, який породжується потребами спільної діяльності і містить обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття та розуміння іншої людини” [21, с.1].

Повернемося до обраних нами явищ, як потенційних детермінант розподілу ролей, а саме комунікативно-організаційних схильностей, почуття впевненості в собі та локусу контролю.

Комунікативно-організаційні схильності особистості найлегше зрозуміти розділивши це поняття на дві складові частини та розглянути кожен з них окремо. Конкретно йде мова про комунікативні та організаційні здібності.

Досягнення успішного результату в комунікативному процесі можливе лише завдяки такій складовій інтелектуальних здібностей, що також є системою індивідуально-психологічних особливостей особистості, як комунікативним здібностям. До структури входять наступні п'ять компонентів [12, с.59-60]:

1. Когнітивний (відображає систему набутих в результаті соціальної взаємодії людиною вмінь, навичок та знань, що покладені в основу здійснення комунікативної діяльності загалом та обробки отриманої інформації).

2. Мотиваційний (уособлює собою сукупність всіх можливих мотивів особистості до комунікативної діяльності, її потреби, установки, норми).

3. Емоційний (характеризує вміння людини здійснювати контроль власних та інтерпретувати емоційні реакції членів комунікативного процесу).

4. Самооцінний (в процесі комунікативної діяльності особистість здатна здійснювати оцінний процес себе самої, як суб'єкта, що бере участь у побудові міжособистісних стосунків, тобто пізнавати себе та свої емоційні реакції на різноманітні фактори впливу).

5. Комунікативно-діяльнісний (людина є суб'єктом міжособистісної взаємодії, де можуть проявляються її особистісні особливості).

Від рівня розвитку комунікативних здібностей буде залежати досягнення ефективності в спілкуванні між членами міжособистісної взаємодії, а також утворенню вмінь, навичок та знань в межах комунікативного процесу. Тобто чим вищий рівень, тим людина більш схильна до активної взаємодії з оточенням, встановленню зв'язків. Відповідно це буде впливати на схильність людини обирати ту чи іншу рольову позицію в межах малої групи.

Якщо говорити про організаторські здібності, то ними прийнято називати здатність людини бути ініціативним, самостійно приймати рішення, планувати свою майбутню діяльність, долучатися до створення внутрішньогрупових

цінностей та відстоювати власну точку зору під час взаємодії з іншими членами малої групи [6, с.60].

Тобто комунікативно-організаційними схильностями особистості можна назвати систему здібностей, якими керується людина під час процесу організації та прийняття участі в міжособистісній взаємодії. Залежність цих двох показників від схильності до вибору студентами рольових позицій у групі ми перевіримо згодом у наступному розділі за допомогою відповідної методики.

Не менш важливою та впливовою детермінантою схильності до здійснення конкретного вибору рольової позиції нами було визначено почуття впевненості в собі, що є однією з основних складових самовідношення, тобто здатності людини усвідомлювати себе як особистість. Термін має багато варіацій, що створює складнощі в формуванні загальноприйнятого визначення, але ми пропонуємо зупинитися на одній конкретній висунутій думці, яка на нашу точку зору найбільш повно описує його. Йде мова про психіатра та прихильника поведінкової терапії Джозефа Вольпе, котрий розкривав поняття впевненості щодо міжособистісних стосунків. Спеціаліст називав впевненою в собі людину, котра готова до соціальної взаємодії. Натомість невпена людина має стабільне відчуття страху, яке породжує подальші проблеми у встановленні зв'язків з оточуючими та й загалом її діяльності [24, с.629]. Наприклад, страх бути неправильно зрозумілим, відторгнутим, долати труднощі, опинитися в невідомих досі ситуаціях та ін.

Якщо узагальнити, то почуття впевненості в собі показує ставлення індивіда до самого себе та в залежності від цього здатності людини взаємодіяти з оточенням та здійснювати будь-яку діяльність. Додамо, що шляхом вирішення та переходу від невпевненості до впевненості психіатр називав озвучення своїх думок та почуттів у межах того середовища або соціальної ситуації, де вона знаходиться.

Визначення рівня впевненості в собі можна пов'язати з Я-концепцією особистості. До складових даної структури входять:

1. Реальне “Я” (уявлення людини щодо себе на даний момент часу. Наприклад, своїх здібностей, вмінь, навичок, соціальної позиції та ін.).

2. Ідеальне “Я” (бажане, але ще недосягнуте бачення людиною себе).

3. Дзеркальне “Я” (побудований образ “Я” через призму невербальних сигналів, суджень, дій з боку соціального оточення людини).

Будь-яка невідповідність реального та дзеркального або ідеального та реального “Я” можуть стати джерелом зниження рівня впевненості в собі людини і спричинити такі проблеми як втрату зв'язку з реальністю через перебільшення можливих негативних наслідків, котрі можуть очікувати людину, підвищення рівня тривоги. У межах групи це може стати коренем проблематичного встановлення та підтримки соціальних зв'язків з її членами, а також погіршення діяльності, дотримання і виконання поставлених обов'язків.

Існують також інші припущення стосовно факторів, котрі здійснюють вплив на формування рівня прояву почуття впевненості в собі. Наприклад [24, с.631]:

1. Задоволення потреби самовизнання серед свого оточення (за А. Маслоу).

2. Формування стосунків з соціумом у бажаному для людини напрямі (за К. Рудестамом).

3. Взаємовідосини з суспільством, а також імпульсивність в плані темпераменту (за С.Л. Рубінштейном).

4. Оцінка власної діяльності та компетентності при вирішенні поставлених задач, наслідування впевненої поведінки оточуючих людей (за А. Бандурою).

5. Рівень самооцінки, потимізму та ініціативності (за Ф. Зімбардо).

Представлені вище тезові варіації чинників вітчизняних та західних спеціалістів, що спричиняють та регулюють впевненість у собі прямо або опосередковано стосуються взаємодії людини з соціумом. Це ще раз підтверджує важливість впливу соціального фактору і взаємозалежність впевненості зі встановленням міжособистісних стосунків у групі.

Останньою обраною нами умовою поділу між членами студентської групи та встановлення міжособистісних стосунків ми обрали локус контролю або, як

його ще називають, рівень суб'єктивного контролю. У подальшій частині нашої роботи для уникнення тавтології ми будемо використовувати скорочений варіант поняття — РСК.

Термін був введений американським науковцем в сфері психології Джуліаном Роттером, який стверджував, що локус контролю становить собою своєрідне узагальнення причин, котрими керується особистість при здійсненні оцінки та інтерпретації власної та оточуючих її людей поведінки. Це явище утворюється в залежності від того яким чином був здійснений цей аналіз. Кажучи простими словами — на кому лежить відповідальність за одержані результати та ситуації в які потрапляє людини. У межах міжособистісної взаємодії це може позначатися на внутрішньогрупову динаміку, соціально-психологічний клімат, появу та вирішення конфліктів у межах групи. Пізніше ми детальніше розглянемо внутрішньогрупові процеси.

Виділяються всього лише два види РСК — екстернальний та інтернальний. Головною відмінністю між цими двома типами локусу контролю є точка зору індивіда щодо причини будь-яких змін та наслідків в їхньому житті. Наприклад, екстернальний або, як його ще називають, зовнішній тип рівня суб'єктивного контролю полягає в тому, що людина, котра відноситься до нього не пов'язує одержаний результат діяльності з своїми власними діями. Тобто умовно вона перекладає свою відповідальність на будь-які зовнішні чинники та обставини. Натомість людина, якій відповідає інтернальний або внутрішній тип локусу контролю буде вважати головною причиною подій, що відбуваються власні дії. У цьому випадку людина повністю несе за себе відповідальність та не перекладає її на інших.

У межах малої студентської групи представники екстернального локусу контролю можуть ставати причиною внутрішньогрупових конфліктів. Як ми знаємо, то студенти протягом всього свого навчання працюють над різними спільними проектами та можуть виконувати у міні-групах разом з одногрупниками завдання. Такий тип людей, наприклад, у разі низької мотивації може уникати дотримання своїх обов'язків через вплив непередбачуваних для неї

або нього факторів, що залишить негативний відбиток у міжособистісній взаємодії через появу додаткової проблемної ситуації в колег.

Звертаючись до результатів нещодавніх досліджень проведених на базі Ужгородського національного університету в 2021 році можемо стверджувати також про залежність особливостей конфліктної поведінки від рівня суб'єктивного контролю [20]. Вибірка емпіричної частини дослідження складала люди віком від 18 до 22 років, тож ми гадаємо, що можемо ним керуватися також в межах написання нашої кваліфікаційної роботи, що частково стосується даної теми.

Науковець користувався класифікацією стратегій конфліктної поведінки Кеннета Томаса та Ральфа Кілменна, де було виокремлено наступні п'ять шляхів подолання: компроміс, пристосування, ухиляння, співпраця та конфронтація. Результати дослідження свідчать про наступне, що люди, яким властивий екстернальний локус контролю обирають стратегією власної конфліктної поведінки уникання та компромісу. Наприклад, роблячи вигляд, що конфліктної ситуації не було зовсім або намагаючись задовольнити потреби обох сторін або надавати перевагу соціально схвальній стратегії поведінки.

Натомість люди з інтернальним рівнем суб'єктивного контролю схильні надавати перевагу конфронтації або, іншими словами, протистоянню задля задоволення виключно власних цілей у конфліктній ситуації. Наприклад, це може відбуватися шляхом агресивної поведінки у вигляді надмірної підозрливості, критичності, скепсису та розчарування.

Ми розглядаємо конфліктну поведінку як: “соціально-психологічну реакцію особистості на чинники, що спричинюють дезорганізацію її свідомості та діяльності, коли індивід не може ефективно функціонувати внаслідок інтерособистісного конфлікту, що виникає через асимілювання суперечливих стандартів поведінки, соціальних ролей та норм” [2, с.4].

Узагальнюючи отримані науковцем дані та провівши паралелі з нашим дослідженням, то ми можемо дійти висновку, що інтернальний та екстернальний рівні суб'єктивного контролю є одними з факторів впливу на вибір особистістю

конструктивної або деструктивної форми вирішення конфлікту в межах групи, де вона перебуває.

Отже, проведений теоретичний аналіз матеріалів у цьому підрозділі надав нам можливість розглянути більш глибоко деякі з індивідуальних властивостей, котрі, як ми припускаємо, є детермінантами, що впливають на схильність до здійснення вибору тих чи інших рольових позицій студентами в групі.

Оскільки досліджувані нами особливості психіки ми відносимо до вольових рис характеру, то було прийнято рішення більш детально розглянути його структуру та особливості, а також комунікативний процес загалом задля розуміння чинників встановлення та факторів впливу на формування міжособистісних стосунків.

Надалі будуть розглянуті методичні засоби дослідження особливостей вибору студентами рольових позицій в межах малої групи з врахуванням розглянутих вже раніше індивідуальних властивостей.

Висновки до розділу I

У першій частині кваліфікаційної роботи було наведено результати теоретичного обґрунтування досліджуваного явища та його складових: групи, малої групи, групової ролі, рольових позицій особистості у групі, групових класифікацій, етапі формування малих груп тощо.

Наше дослідження базується на статусно-рольовій теорії американських науковців Дж.Г. Міда, Р. Лінтона та Т. Парсонса, суть якої полягає у тому, що людська поведінка здатна змінюватися в залежності від ситуації, у якій знаходиться індивід та його соціальної ідентичності. Автори теорії виділяють тріаду понять: 1) соціальну поведінку, 2) соціальну ідентичність, котру набуває індивід у результаті взаємодії з іншими членами групи; 3) сценарії та очікування поведінки, що є своєрідним шаблоном, зрозумілим та прийнятним для кожного. У вітчизняній соціальній психології термінами, що є базовими для даної теорії є: статус, соціальна роль, авторитет, позиція та ранг. За Дж.Г. Мідом і Р. Лінтоном

визначаємо соціальну роль як модель поведінки, що орієнтована на певний статус, що реалізується індивідом під час будь-якої діяльності в межах групи, де буде відбуватися дотримання обов'язків, норм та правил поведінки

Статусно-рольові характеристики особистості демонструють її положення в групі : вони є відображенням її залученості до процесів у групі та рівнем прийняття її групою. Вони є для людини, інструментом отримання досвіду, самоствердження та розкриття власного потенціалу а також засобом адаптації в системі групових відносин.

Рольову позицію ми інтерпретуємо як прийнятий людиною образ займаного ним положення у групі, тобто як зайняття певного місця у міжособистісних відносинах, взяття індивідом на себе прав, обов'язків та норм поведінки, якими він тепер має керуватися, як частина групи.

Також в основу нашого дослідження покладено теорію Р.Белбіна, який виділив 9 наступних ролей: генератор ідей або форматор, реалізатор, виконавець або фінішер, координатор, дипломат або командний гравець, дослідник ресурсів, творець або таємний інформатор, експерт з моніторингу, фахівець.

Встановлено, що на схильність до вибору рольових позицій особистості можуть здійснювати вплив зовнішні та внутрішні чинники. Зовнішні – це основні характеристики групи (склад, структура, процеси, норми, санкції, статус, роль); внутрішні – індивідуальні, особистісні властивості кожного окремого члена групи.

Визначено характеристики досліджуваного нами явища, а саме – студентської групи: це мала реальна, тимчасова офіційна група.

Орієнтуючись на одержані результати теоретичного аналізу, у другому розділі нашої праці нами буде проведено емпіричне діагностичне дослідження особливостей вибору студентами рольових позицій у групі, з метою перевірки наявності або відсутності зв'язку з їхніми індивідуальними властивостями.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ СХИЛЬНОСТІ ДО ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ В МАЛІЙ ГРУПІ З ЇХНІМИ ОСОБИСТІСНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ

2.1. Програма та методичний інструментарій емпіричного дослідження зв'язку вибору студентами рольових позицій в групі з їхніми особистісними властивостями

Для проведення емпіричного дослідження вибору студентами рольових позицій в групі з різними індивідуальними властивостями було обрано наступний перелік психодіагностичних методик:

1. Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина).
2. Тест Р.М. Белбіна “Командні ролі”
3. Тест “Впевненості в собі” В.Г. Ромека.
4. Опитувальник “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера.

При виборі методик ми керувалися поставленими перед нами на початку дослідження завданнями, а також доступною інформацією про валідність та надійність опитувальників, щоб обрати найбільш якісні, завдяки яким можна буде отримати достовірні результати.

Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина). Використання цієї методики передбачало за мету визначення рівня комунікативних та організаторських схильностей (здібностей) серед респондентів.

Загалом виділяють п’ять наступних рівнів прояву комунікативних та організаторських схильностей, характеристику яких можна переглянути у наведеній нижче табл. 2.1 [17, с.123].

Таблиця 2.1

**Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей/
здібностей**

Рівень прояву	Характеристика рівня прояву
Низький	Найнижчий рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей.
Нижче середнього	Уникнення самостійного прийняття рішення, низький рівень ініціативності у встановленні контактів, виникнення труднощів під час спілкування.
Середній	Нестійкий рівень, котрий потребує постійного підкріплення шляхом практики. Хороші комунікатори, здатні відстоювати свою думку, планувати власну діяльність.
Високий	Ініціативність у нових знайомствах, легкість знаходження спільної мови з оточуючими, прийняття самостійних рішень.
Дуже високий	Наявність потреби у забезпеченні діяльності пов'язаної з реалізацією комунікативних та організаторських здібностей. Як і на високому рівні достатньо ініціативні, швидко орієнтуються у будь-яких ситуаціях.

Методика містить в собі 40 тверджень, які кожному з обстежуваних потрібно було оцінити звичайним “+”, якщо ті погоджуються із твердженням, або позначкою “-”, якщо зазначене твердження не відповідає дійсності.

На жаль, інформації щодо валідності та надійності обраної нами методики не були знайдені, проте ми орієнтувалися на популярність щодо використання зазначеної методики у випадку визначення та оцінки рівня комунікативних та організаторських здібностей обстежуваних.

Тест Р.М. Белбіна “Командні ролі”. Призначення методики полягає у визначенні переважаючої з 8 ефективних командних ролей, котрі може займати

людина знаходяться у певній групі. З більш детальною інформацією щодо запропонованої Р.М. Белбіним класифікації командних ролей можна ознайомитися у підрозділі 1.3.

Вміст тесту складається з 7 блоків, кожен з яких має по 8 тверджень. Від респондента вимагається обрати до 4-х тез максимум, з якими вони найбільше погоджуються та оцінити за 10-бальною шкалою, щоб кінцева сума не перевищувала 10-ти балів.

У зв'язку з тим, що серед обстежуваних дана методика викликала труднощі, що тоді породжувало для нас проблемну ситуацію з набором респондентів, котрі пройшли коректно тест, нами було прийнято рішення модифікувати методику “Командні ролі” Р.М. Белбіна. Зміна підходу стосувалася виключно підрахунків результатів. Тобто, для обробки отриманих даних ми враховували кожен відповідь респондента, а не лише тих, хто дотримувався інструкції та обирав максимум до 4-х тверджень у кожному з 7-ми блоків. Завдяки прийнятому рішенню ми змогли взяти до уваги отримані результати 38 студентів, що взяли участь.

Високу валідність та надійність методики можна підтвердити результатами проведеного 1997-го року дослідження серед студентів Політехнічного інституту та університету штату Вірджинія (США), що навчалися на факультеті комп'ютерних наук. Отримані дані надають можливість стверджувати, що створення команди орієнтуючись на класифікацію командних ролей Р.М. Белбіна за допомогою однойменної методики може підвищити ефективність функціонування групи, а саме її продуктивності та життєздатності [перекладено з англ. автором — К.В.] [34].

Тест “Впевненість в собі” В.Г. Ромека. Тест складається з 30 тверджень, які обстежуваному потрібно оцінити аналогічним способом, як і в методиці “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина).

Тест пропонує оцінити наступні шкали-показники:

1. Впевненість — невпевненість.

2. Соціальна сміливість — несміливість.

3. Ініціативність в соціальних контактах — пасивність.

Проте під час здійснення обробки отриманих даних ми брали до уваги лише одержані результати за показником шкали впевненість — невпевненість.

За словами автора показники валідності становлять достатній рівень, але показники надійності нами не були знайдені. Також інформації щодо адаптації тесту “Впевненість в собі” В.Г. Ромека не була нами знайдена, тому в дослідженні було використаний оригінальний російськомовний варіант тексту для уникнення деформації результатів.

Опитувальник “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера. Методика містить в собі 44 твердження, які респондент має оцінити в залежності від рівня згоди або незгоди з ним, де:

- 3 – не згоден повністю;
- 2 – не згоден частково;
- 1 – скоріше не згоден, ніж згоден;
- 0 – важко відповісти;
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден;
- +2 – згоден частково;
- +3 – згоден повністю.

У результаті проходження опитувальник “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера можна отримати результати за 7-ма шкалами, а саме [8, с.134-135]:

1. Шкала загальної інтернальності
2. Шкала інтернальності у сфері досягнень
3. Шкала інтернальності у сфері невдач
4. Шкала інтернальності у сфері сімейних відносин
5. Шкала інтернальності у сфері виробничих відносин
6. Шкала інтернальності у сфері міжособистісних відносин
7. Шкала інтернальності у сфері здоров’я та хвороби

Отримані показники локусу контролю можна порівняти з виділеною нормою та у відповідності до наявних відхилень визначити, що більш властиве

обстежуваному — екстернальність чи інтернальність та в якій зі сфер у відповідності до запропонованих шкал.

Процедура проведення емпіричного дослідження для нашої кваліфікаційної роботи можна представити у вигляді трьох найважливіших блоків:

I. Підготовка до збору первинного матеріалу:

I.I. Вибір методик.

I.II. Створення гугл-форми для дистанційного проведення збору первинного матеріалу.

I.III. Розсилка запрошень серед студентів прийняти участь у дослідженні, відповіді на запитання щодо нього, якщо такі виникали.

II. Збір первинного матеріалу.

III. Математична обробка:

III.I. Інтерпретація отриманих результатів.

III.II. Використання SPSS для визначення наявності або відсутності та характеру кореляції між індивідуально-психологічними детермінантами вибору студентами рольових позицій в групі.

Проведення обробки відбувалося за допомогою аналізу кореляцій Пірсона з метою аналізу зв'язку між обраними змінними.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження

У дослідженні вибору студентами рольових позицій в групі з різними індивідуальними властивостями взяли участь 38 респондентів, з яких було 33 особи жіночої статі та 5 – чоловічої. До складу вибірки ввійшли переважно студенти з ДВНЗ “Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана” спеціальностей “Психологія” та “Менеджмент”.

Зі співвідношенням кількості обстежуваних та їхньої статі, віку, спеціальностей можна ознайомитися нижче.



Рис. 2.1. Співвідношення респондентів за статтю



Рис. 2.2. Співвідношення респондентів за спеціальністю, на якій вони навчаються

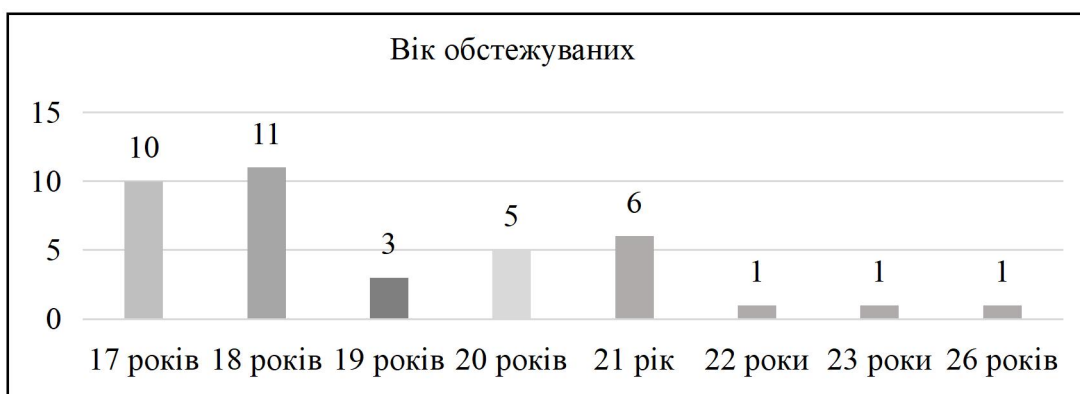


Рис. 2.3. Співвідношення респондентів за віком

Першою із запропонованих обстежуваним методик, спрямованою на визначення домінуючого типу командних ролей у обстежуваних був тест “Командні ролі” Р.М. Белбіна. Отримані результати мають наступний вигляд:

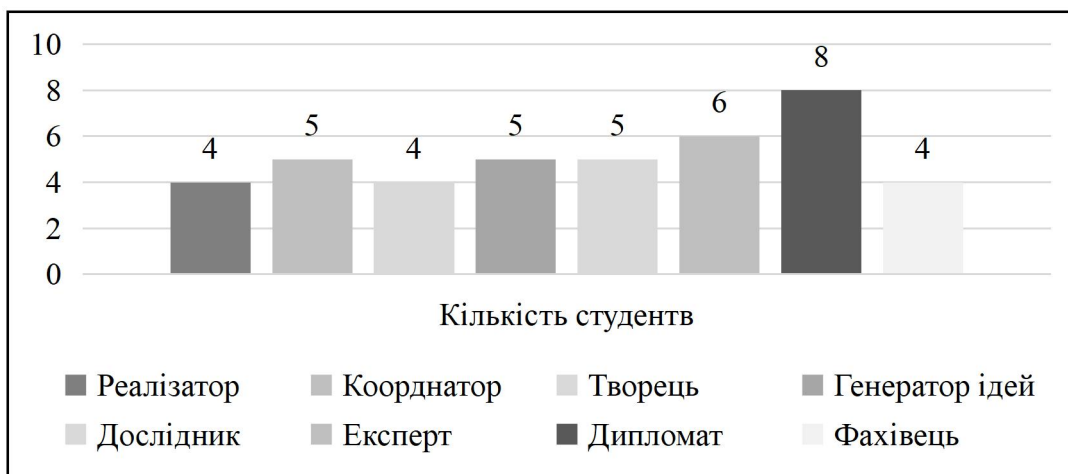


Рис 2.4. Результати тесту «Командні ролі» Р.М. Белбіна.

За результатами тесту Белбіна можна зробити висновок, що серед респондентів переважають студенти, схильні обирати командну роль «Дипломат».

Отримані результати проходження студентами методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС» В.В. Синявського і Б.О. Федоришина ми можемо представити у вигляді гістограми (рис. 2.4).

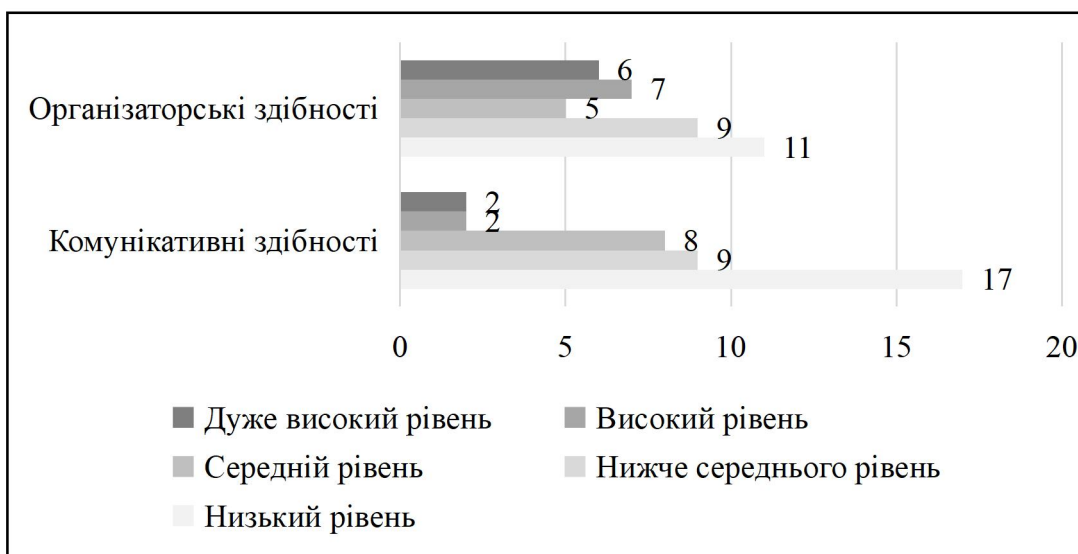


Рис. 2.5. Результати дослідження за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС» В.В. Синявського і Б.О. Федоришина

Орієнтуючись на отриману діаграму можемо зробити висновок, що у респондентів переважає низький рівень прояву, як комунікативних, так і організаторських здібностей.

Наступним кроком ми представимо на діаграмі результати проходження опитувальника “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера:

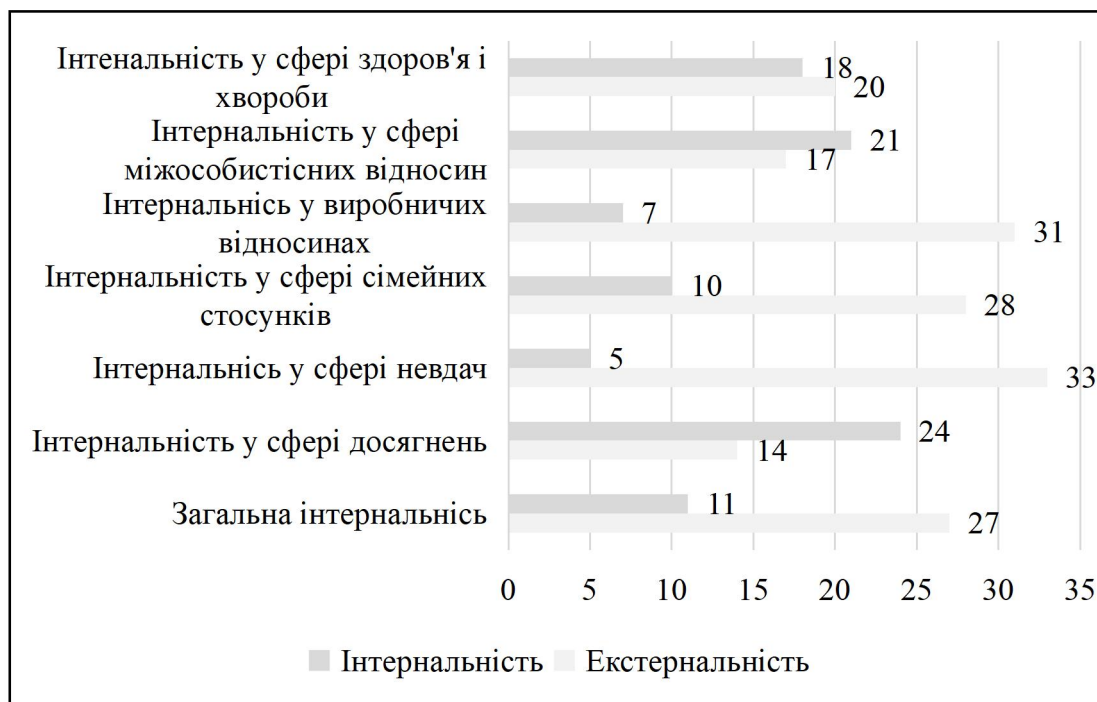


Рис. 2.6. Одержані показники в результаті проходження респондентами опитувальника “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера

Одержані результати свідчать про домінування у обстежуваних інтернальності за показниками шкал, що стосуються міжособистісних відносин та досягнень, а у всіх інших шкалах (область здоров'я, виробничих відносин, сімейних стосунків, невдач та загальний показник) переважає екстернальний локус контролю.

Результати за останньою методикою присвяченою визначенню рівня впевненості в собі завдяки проходженню тесту “Впевненість у собі” В.Г. Ромека:

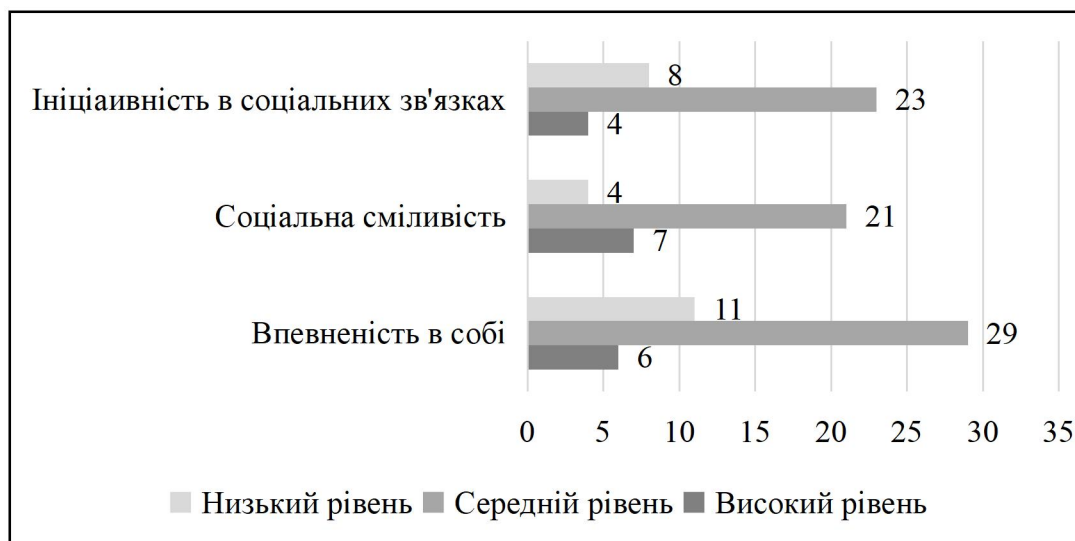


Рис 2.7. Результати за тестом “Впевненість у собі” В.Г. Ромека

Одержані результати свідчать, що за всіма трьома шкалами (впевненість в собі, соціальна сміливість, ініціатива в соціальних контактах) переважає середній рівень прояву.

Останнім кроком проведеного нами дослідження було здійснення підрахунків за допомогою програми SPSS для знаходження наявності або відсутності кореляції між командними ролями та індивідуально-психологічними детермінантами, а саме впевненістю у собі, локусом контролю, комунікативними і організаторськими здібностями. Оскільки отримані результати вийшли занадто об'ємними нами було прийняте рішення розмістити їх в Додатку Ж.

Перейдемо до аналізу. Серед представлених 8 командних ролей та індивідуально-психологічних детермінант спостерігається наявність кореляції, але лише в деяких її проявах. Переважна більшість показників має зв'язок недостатньої сили, що дає нам підстави стверджувати про відсутність цього зв'язку.

Показники, які НЕ корелюють з командною роллю

Командна роль	Показники з якими командні ролі мають зв'язок низької сили
Реалізатор	Комунікативні (0,134), організаторські здібності (-0,032), впевненість (-0,009), загальна інтернальність (-0,022) та інтернальність у сферах досягнень (0,104), невдач (-0,173), сімейних (-0,028), виробничих (-0,281), міжособистісних відносин (0,057), здоров'я та хвороби (0,032).
Координатор	Організаторські здібності (0,027), впевненість (0,109), загальна інтернальність (-0,013) та інтернальність у сферах досягнень (0,103), невдач (-0,100), сімейних (0,012), міжособистісних відносин (0,114), здоров'я та хвороби (0,099).
Творець	Організаторські здібності (0,083), впевненість (0,175), загальна інтернальність (-0,091) та інтернальність у сферах досягнень (0,067), невдач (-0,174), сімейних (-0,038), міжособистісних відносин (-0,038), здоров'я та хвороби (-0,039).
Генератор ідей	Комунікативні (0,109), організаторські здібності (0,045), впевненість (0,116), загальна інтернальність (-0,140) та інтернальність у сферах досягнень (-0,031), сімейних (-0,085), міжособистісних відносин (-0,025), здоров'я та хвороби (-0,081).
Дослідник	Комунікативні (0,117), організаторські здібності (0,061), впевненість (0,068), загальна інтернальність (-0,106) та інтернальність у сферах досягнень (-0,014), сімейних (-0,070), міжособистісних відносин (-0,020), здоров'я та хвороби (0,017).
Експерт	Комунікативні (0,175), організаторські здібності (-0,001), впевненість (-0,037), загальна інтернальність (-0,073) та інтернальність у сферах досягнень (0,075), невдач (-0,158), сімейних (-0,020), міжособистісних відносин (0,055), здоров'я та хвороби (0,132).

Дипломат	Організаторські здібності (-0,006), впевненість (-0,036), загальна інтернальність (-0,042) та інтернальність у сферах досягнень (0,019), невдач (-0,069), сімейних (-0,064), міжособистісних відносин (0,006), здоров'я та хвороби (0,095).
Фахівець	Комунікативні (0,158), організаторські здібності (0,034), впевненість (0,111), загальна інтернальність (-0,066) та інтернальність у сферах досягнень (0,069), невдач (-0,186), сімейних (-0,008), міжособистісних відносин (0,005), здоров'я та хвороби (0,111).

Тобто, узагальнюючи, ми можемо однозначно стверджувати про відсутність кореляції між командними ролями та почуттям впевненості у собі. Всі інші показники варіюються, як ми можемо припустити, від особливостей, котрі вкладав Мередіт Белбін у кожен з командних ролей своєї класифікації. Наприклад, орієнтуючись на отримані результати, є підтвердження наявності слабкого статистичного взаємозв'язку між:

Таблиця 2.3

Показники, які корелюють з командною роллю

Індивідуально-психологічні детермінанти	Командні ролі						
	К	Т	Г	Д	Е	Дип	Ф
КЗ	0,235	0,205				0,208	
I_невд			-0,264	-0,209			
I_вироб	-0,329*	-0,304	-0,258	-0,270	-0,357*	-0,325*	-0,317
* $p \leq 0,05$							

Пояснення позначень: К — координатор, Т — творець, Г — генератор ідей, Д — дослідник, Е — експерт, Дип — дипломат, Ф — фахівець, КЗ — комунікативні здібності, I_невд — інтернальність у сфері невдач, I_вироб — інтернальність у сфері невдач, I_вироб — інтернальність у сфері виробничних відносин.

Показники зі знаком плюс відображають пряму кореляцію, що свідчить про випадок, коли за умови збільшення одного показника збільшується й інший. Кореляція обернена при показниках зі знаком мінус, що демонструє ситуацію, коли при зменшенні одного показника збільшується показник іншого.

Про знаходження зв'язку в зоні незначимості або іншими словами наявності недостовірного встановленого зв'язку свідчить помітка у вигляді “*” поруч з показниками інтернальності у сфері виробничих відносин після знаходження кореляції з командними ролями “Координатор”, “Експерт” та “Дипломат”. Всі три числа відповідають $p \leq 0,05$, що свідчить про ймовірність у розмірі 5%, що отримані результати мають випадковий характер.

Як вже було попередньо зазначено домінуючою серед респондентів стала командна роль “Дипломат”, проте якщо звернути увагу на отримані результати, то найвищі показники зв'язку має командна роль “Координатор”. Лише “Реалізатор” не має кореляції з жодним із запропонованих показників.

Отже, одержані нами результати свідчать про наявність часткової зв'язку між командними ролями та комунікативними здібностями, інтернальністю в сферах невдач, виробничих відносин.

2.3. Пропозиції щодо використання отриманих результатів дослідження

Одержану інформацію та знання можна застосувати при формуванні команд та проектних груп: пропонувати обирати ролі та позиції у групі, спираючись на врахування індивідуальних властивостей особистості.

На нашу думку, отримані результати можуть стати підґрунтям для подальших досліджень лідерства, вирішення конфліктів та впливу на них рольових позицій, які може займати людина знаходячись у тій або іншій групі. Також, як варіант, це може стати ключем до створення ефективної команди в організації, що зможе досягати високих результатів з мінімізацією ризиків за рахунок підбирання людей з психологічними особливостями відповідно до позицій, які ті мають займати.

Тобто хочемо підкреслити, що отримані результати можуть бути використані не лише в межах психології малих груп, а також, наприклад, організаційній психології, психології конфлікту, психології лідерства та інших сфер, що є дотичними до психологічної науки.

Висновки до розділу II

В результаті емпіричної частини дослідження ми змогли перевірити зв'язок між схильністю обирати командну роль та деякими індивідуальними властивостями студентів: впевненістю у собі, організаторськими та комунікативними здібностями, а також рівнем суб'єктивного контролю,

Отримані результати свідчать про:

1. Наявність прямого зв'язку між схильністю обирати роль “Координатор” та комунікативними здібностями (0,235) і оберненого зв'язку частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,329, $p \leq 0,05$).

2. Наявність прямого зв'язку між схильністю обирати роль “Творець” та комунікативними здібностями (0,205) і оберненого зв'язку частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,304).

3. Наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Генератор ідей” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,258; інтернальність у сфері невдач -0,264).

4. Наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Дослідник” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,209, $p \leq 0,05$; інтернальність у сфері невдач -0,270).

5. Наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Експерт” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,257, $p \leq 0,05$).

6. Наявність прямого зв'язку між схильністю обирати роль “Дипломат” та комунікативними здібностями (0,208) і оберненого зв'язку частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,325, $p \leq 0,05$).

7. Наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Фахівець” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин $-0,317, p \leq 0,05$).

Командна роль “Реалізатор” не отримала жодного підтвердження щодо наявності зв'язку з індивідуально-психологічними детермінантами, які були нами обрані.

Отже, можна говорити про ймовірність існування певної закономірності у схильності обирати роль студентами у студентській групі залежно від індивідуальних особливостей, переважно з комунікативними здібностями (пряма кореляція) та інтернальністю у сферах невдач і виробничих відносин (обернена кореляція). Зв'язок між рівнем впевненості в собі та командними ролями нами не був підтверджений.

Одержану інформацію можна використати при формуванні команд та проєктних груп в організації: пропонувати вибір рольових позицій у групі на основі врахування індивідуальних властивостей особистості з метою створення ефективної команди. Також одержані результати можуть бути застосовані у подальших дослідженнях присвячених вивченні психологічного підґрунтя конфлікту з метою заходження нових шляхів їхнього вирішення, або розвитку, якщо постає питання лідерства.

ВИСНОВКИ

У ході проведеного нами дослідження вибору рольових позицій в групі студентами з різними індивідуальними властивостями систематизовано й узагальнено наявну інформацію та підходи стосовно малих груп і рольових позицій особистості у групі. Ми змогли з'ясувати, що собою являє поняття групової ролі, а також теми змогли сформулювати дефініцію поняття рольова позиція: прийнятий людиною образ займаного ним положення у групі, тобто як зайняття певного місця у міжособистісних відносинах, взяття індивідом на себе прав, обов'язків та норм поведінки, якими він тепер має керуватися, як частина групи. Окрім цього розкрили поняття групи, її особливостей, деяких класифікацій, етапи формування малої групи тощо.

Визначено індивідуально-психологічні детермінанти вибору особистістю рольових позицій у групі та підбрано інструментарій нашого дослідження. Також представлено коротку характеристику індивідуальних властивостей, які на нашу думку, можуть впливати на вибір людиною рольової позиції в малій групі: впевненості в собі, комунікативних та організаторських здібностей, локусу контролю.

У емпіричній частині кваліфікаційної роботи було проведено дослідження зі збереженням знайденої попередньо теоретичної інформації щодо його складових та збору первинної інформації. В результаті проведеного дослідження ми змогли отримати відносне підтвердження зв'язку між схильністю обирати студентами ролі в команді та комунікативними здібностями, рівнем суб'єктивного контролю у сферах невдач, і міжособистісних відносин:

- наявність прямого зв'язку між схильністю обирати роль "Координатор" та комунікативними здібностями (0,235) і оберненого зв'язку частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,329, ($p \leq 0,05$));

- наявність прямого зв'язку між схильністю обирати роль "Творець" та комунікативними здібностями (0,205) і оберненого зв'язку частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин -0,304);

- наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Генератор ідей” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин $-0,258$; інтернальність у сфері невдач $-0,264$,);

- наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Дослідник” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин $-0,209$, $p \leq 0,05$; інтернальність у сфері невдач $-0,270$);

- наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Експерт” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин $-0,257$, $p \leq 0,05$);

- наявність прямого зв'язку між схильністю обирати роль “Дипломат” та комунікативними здібностями ($0,208$) і оберненого зв'язку частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин $-0,325$, $p \leq 0,05$);

- наявність оберненого зв'язку між схильністю обирати роль “Фахівець” та частково з локусом контролю (інтернальність у сфері виробничих відносин $-0,317$, $p \leq 0,05$).

Наостанок завдяки одержаним результатам сформулювали деякі пропозиції щодо їх подальшого використання у інших сферах та суміжних дослідженнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В. В. Особливості використання методу соціометрії при вивченні конфліктних ситуацій у групі молодших школярів [Електронний ресурс] / Вероніка Валеріївна Андрущенко. – 2009. – Режим доступу до ресурсу: http://eprints.zu.edu.ua/3927/1/%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%92.%D0%92..pdf.
2. Антонійчук Н. Конфліктна поведінка особистості як результат впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2019. № 5. С. 3–8.
3. Істомін І. М. Сучасні методичні підходи до оцінки й прогнозування психологічної сумісності та згуртованості. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2017. № 3. С. 160–170.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: : навч. посіб. Київ : Академвидав. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/81310-klasifikatsya-grup-.html>.
5. Особливості психічного розвитку дитини: вікові кризи, основні новоутворення, провідні типи діяльності. Ужгород : Закарпат. ін-т післядиплом. пед. освіти, 2019. 5 с.
6. Балабанова Л. М., Яіцька К. А. Організаторські здібності та їх прояв у майбутніх фахівців сил охорони правопорядку. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2017. № 22. С. 59–66.
7. Горностай П. П., Слюсаревський М. М., Татенко В. О., Титаренко Т. М., Хазратова Н. В. та ін. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / ред. М. М. Слюсаревський. Київ : Талком, 2018. 580 с.
8. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : методичний посібник / О. М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
9. Коваленко А. Б., Корнєв М. Н. Соціальна психологія : підручник. 2-ге вид. Київ : Геопринт, 2006. 400 с.

10. Кузьменко Т. М. Соціологія: навчальний посібник. Київ : Центр учб. літ., 2010. 320 с.
11. Лісневська А. О. Соціальна психологія малих груп : методичні рекомендації до вивчення спецкурсу для студентів 3-го курсу спеціальності "Психологія". Чернігів, 2012. 72 с.
12. Лемак Т. Особливості спілкування та комунікативних здібностей. Психолого-педагогічний практикум : методичний посібник. Київ, 2017. С. 54–69.
13. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. 2-ге вид. Київ : Центр учб. літ., 2008. 688 с.
14. Павлик Н. В. Психологія гармонізації характеру в юнацькому віці : монографія. Київ : Логос, 2015. 383 с.
15. Пасько О. М. Лекція до теми № 8-9. «Індивідуально-психологічні особливості особистості». Одеса : Од. держ. ун-т внутр. справ, 2016.
16. Поспелова І. Методичні рекомендації до практичних занять та самостійної роботи здобувачів вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем ОПП: Журналістика (Реклама та зв'язки з громадськістю) з курсу «Соціальна психологія». Одеса : Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського, 2019. 33 с.
17. Практикум із загальної психології:робочий зошит. Методичні рекомендації до лабораторних занять з курсу «Практикум із загальної психології» (у 2-х частинах) / Н. Ф. Портницька та ін. ; ред. Н. Ф. Портницька. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2016. 273 с.
18. Равчев О. М. Тема 7. Група в соціальній психології. Великі соціальні групи. Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. Інститут соціології, психології та соціальних комунікацій. URL: <https://ispu.npu.edu.ua/51-uncategorised/209-7>.
19. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк та ін. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

20. Ситнік С. В. Конфліктна поведінка у осіб з різним локусом контролю. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. № 4. С. 65–71.

21. Тема 1. Предмет, функції та види спілкування. 2021. URL: <http://psychology.univer.kharkov.ua/news2021/NMKD/NMKDprycladna/3psychologycommunication/UK.pdf>.

22. Філіпчук Н. В., Сибірка Л. А., Тодорюк С. І. Соціометрія : методичні вказівки до виконання ІНДЗ. Чернівці : Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьков., 2019. 30 с.

23. Фудорова О. М. Теорії соціального статусу: пізнавальні можливості і дослідницькі стратегії. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. 2009. № 24. С. 110–116.

24. Хомчук О. П. Сутність впевненості у собі та її особистісні детермінанти в підлітковому віці. Проблеми сучасної психології. 2013. № 22. С. 624–641.

25. Черних Г.А. Особливості концептуалізації понять соціальний «статус» та «роль» в теоретичній соціології ХХ ст. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: збірник наукових праць. Київ: Фенікс, 2011. Вип. 12 , с. 30-36.

26. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

27. Abrams D., Hogg M. A. Social Identity and Self-Categorization. The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination. London, 2010. P. 179–193. URL: https://www.researchgate.net/publication/314120308_Social_Identity_and_Self-Categorization.

28. APA Dictionary of Psychology / ed. by G. R. VandenBos. 2nd ed. Washington : American Psychological Association, 2015. 1204 p.

29. Biddle B. J. Recent Developments in Role Theory. Annual Review of Sociology. 12th ed. Columbia (Missouri), 1986. P. 67–92.

30. Forsyth, D. R. (2023). The psychology of groups. In R. Biswas-Diener & E. Diener (Eds), Noba textbook series: Psychology. Champaign, IL: DEF publishers.
URL: <http://noba.to/trfxbkhm>
31. Merton R. K. Social theory and social structure. 3rd ed. New York : Free Press, 1968. 702 p.
32. Smelser N. J. Theory of collective behavior. New Yourk : The Free Press, 1962. 449 p.
33. The Nine Belbin Team Roles. Belbin | High Performing Teams.
URL: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>.
34. Using Belbin's leadership role to improve team effectiveness: An empirical investigation. Wayback Machine.
URL: https://web.archive.org/web/20090206093416/http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6V0N-3VHWGKR-J&_user=10&_coverDate=01/31/1999&_rdoc=1&_fmt=&_orig=search&_sort=d&view=c&_acct=C000050221&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10&md5=6af3a7e0d417d961a24f42f84746dfe9.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Гугл-форма

Назва гугл-форми: Дослідження особливостей вибору рольових позицій

Інструкція до гугл-форми:

Шановні студенти!

Запрошуємо вас взяти участь у психологічному дослідженні, метою якого є визначення особливостей вибору студентами рольових позицій в групі. Вам буде запропоновано кілька методик, одна з яких буде представлена російською мовою тому, що процедура адаптації до україномовного середовища не проводилась. Перед кожною з них, будь ласка, прочитайте інструкцію.

Намагайтеся відповідати щиро, тут немає правильних або неправильних відповідей. Не витрачайте багато часу на роздуми. Фіксуйте те рішення, що першим спаде на думку. Наголошуємо, що участь є повністю добровільна. Ви можете відмовитися від неї у будь-який час, на будь-якому етапі, не пояснюючи свого рішення.

Також завчасно попереджаємо, що анкета анонімна. Уся отримана в результаті проведення дослідження інформація залишиться конфіденційною. Доступ до даних має виключно дослідник. Пройдення тестування займе у вас не більше 20-ти хвилин.

Заздалегіть дякуємо за співробітництво та розуміння.

Тест “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей — КОС” В.В. Синявського і Б.О. Федоришина

Інструкція:

Вам потрібно відповісти на всі запропоновані питання. Говоріть правду й відповідайте так: якщо ваша відповідь ствердна, то поставте біля питання знак «+», якщо ви не згодні — знак «-». Майте на увазі, що питання короткі й не можуть містити всі необхідні подробиці. Уявіть собі типові ситуації і не задумуйтесь над деталями. Не потрібно витратити багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання вам буде важко відповісти. Тоді спробуйте дати ту відповідь, якій ви надасте перевагу. Коли ви відповідаєте на будь-яке із цих питань, звертайте особливу увагу на перші слова. Ваша відповідь повинна бути узгоджена із цими словами. Відповідаючи на питання, не прагніть справити гарне враження своїми відповідями.

Питання анкети:

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто Вам вдається схилити Ваших друзів до прийняття Вашого варіанту рішення?
3. Чи довго Ви переживаєте, якщо Вас образили товариші?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися у складній ситуації?
5. Чи притаманне Вам прагнення встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи справді Вам приємніше проводити час за книгою, аніж з людьми?
8. Якщо виникли труднощі у досягненні Ваших намірів, чи легко Ви відступаєте від задуманого?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти із людьми, які набагато старші від Вас?
10. Чи любите Ви придумувати та організовувати із своїми товаришами різні розваги та ігри?
11. Чи важко Вам включатися у нові компанії?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які необхідно було виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановити контакти із незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви досягти того, щоб Ваші товариші діяли у відповідності із Вашою думкою?
15. Чи важко Вам звикати до нового колективу?
16. У Вас не буває конфліктів з колегами із-за невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків, чи так це?

17. Чи прагнете Ви у будь-якій ситуації познайомитись із новими людьми?
18. Чи часто у прийнятті важливих рішень Ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди і Вам хочеться побути на самоті?
20. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтесь у незнайомій ситуації?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитись серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття роздратованості, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи переживаєте Ви незручність або сором'язливість, якщо Вам доводиться проявити ініціативу,
щоб познайомитися із новою людиною?
24. Чи правда, що втомлюєтесь від частого спілкування з людьми?
25. Чи любите Ви брати участь у колективних заходах?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при розв'язанні питань, що зачіпають інтереси Ваших колег?
27. Чи правда, що почуваете себе невпевнено серед мало знайомих людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи правда, що у Вас не викликає труднощів внести пожвавлення у малознайому для Вас компанію?
30. Чи брали Ви участь у громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати своє рішення або думку, якщо воно не було одразу прийняте колегами?
33. Чи відчуваєте Ви себе вільно, потрапивши у незнайому для Вас компанію?
34. Ви із задоволенням приступаєте до організації різних заходів для своїх колег, чи так це?
35. Чи правда, що Ви не почуваете себе достатньо впевненим та спокійним, коли доводиться говорити із великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі чи побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги Ваших друзів?
39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні із малознайомими людьми?

40. Чи правда, що Ви не досить впевнено почувасте себе в оточенні великої кількості колег?

Бланк для відповідей:

1.		11.		21.		31.	
2.		12.		22.		32.	
3.		13.		23.		33.	
4.		14.		24.		34.	
5.		15.		25.		35.	
6.		16.		26.		36.	
7.		17.		27.		37.	
8.		18.		28.		38.	
9.		19.		29.		39.	
10.		20.		30.		40.	

Опитувальник “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера*Інструкція:*

Вам буде запропоновано 44 твердження. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить:

- 3 – не згоден повністю;
- 2 – не згоден частково;
- 1 – скоріше не згоден, ніж згоден;
- 0 – важко відповісти;
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден;
- +2 – згоден частково;
- +3 – згоден повністю.

Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь.

1. Просування по службі залежить більш за все від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватися одна до одної.
3. Хвороба – справа випадку: якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди стають самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружельності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно робити зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки й добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я будую плани, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багатьом здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров’ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то як би вони не старалися налагодити сімейне життя, вони не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває належним чином оцінено іншими.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Успіх у моїх діях обумовлений моїми власними зусиллями.
18. Я намагаюся не планувати далеко вперед, бо багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі більше залежали від моїх знань і підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що та як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.

25. Врешті-решт за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в обставинах, що склалися в сім'ї.
27. Якщо я захочу, то зможу прихилити до себе майже будь-кого.
28. На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук.
30. Важко зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.
31. Людина, яка не домоглася успіху в своїй роботі, швидше за все не проявила достатніх зусиль.
32. Частіше я можу добитися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше винні інші, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від простуди, якщо за ним стежити та правильно одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми вирішаться самі собою.
36. Успіх є результатом наполегливої роботи та мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди віддаю перевагу прийняти рішення та діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших або долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, не дивлячись на всі її старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при найбільшому бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати себе, свої здібності, повинні звинувачувати в цьому тільки самих себе.
43. Багато моїх успіхів можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті сталося від невміння або ліні та мало залежало від везіння чи невезіння.

Бланк для відповідей:

1.		11.		21.		31.		41.	
2.		12.		22.		32.		42.	
3.		13.		23.		33.		43.	
4.		14.		24.		34.		44.	
5.		15.		25.		35.			
6.		16.		26.		36.			
7.		17.		27.		37.			
8.		18.		28.		38.			
9.		19.		29.		39.			
10.		20.		30.		40.			

Тест “Впевненість у собі” В.Г. Ромека*Інструкція:*

Ответьте, пожалуйста, на каждый из следующих вопросов так, чтобы это выражало Ваше личное мнение, Ваши собственные представления. Постарайтесь как можно реже использовать средний вариант ответа.

Бланк для відповідей:

1. Даже если я отвратительно себя чувствую, я слежу за тем, чтобы не испортить настроение другим.

- верно
- трудно сказать
- неверно

2. В присутствии авторитетной персоны (начальства) я всегда смущаюсь.

- верно
- трудно сказать
- неверно

3. Я - довольно независимый человек.

- верно
- трудно сказать
- неверно

4. В спорах с близкими мне людьми я склонен к тому, чтобы поддаваться и не вступать в пререкания.

- часто
- иногда
- очень редко

5. Если вблизи моего рабочего места появляется мой начальник, то я чувствую себя неловко.

- неверно
- иногда
- почти всегда

6. Я легко выбираю ту линию поведения, которая дает мне наибольшие шансы достичь своих целей.

- верно
- трудно сказать
- неверно

7. Мне приходится отказываться от многого, поскольку обстоятельства сильнее меня.

- часто
- иногда
- очень редко

8. Я чувствую себя неловко, если другие предлагают мне свою помощь.

- верно
- трудно сказать
- неверно

9. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

- да
- трудно сказать
- нет

10. Мне трудно открыто говорить о своих чувствах.

- да
- иногда
- нет

11. Я вынужден бороться со своей робостью.

- постоянно
- иногда
- очень редко

12. Есть много вещей, которыми я могу гордиться.

- да
- трудно сказать
- нет

13. Мне приходится скрывать свои чувства.

- часто
- иногда
- очень редко

14. Если пауза в разговоре затянулась, то я...

- чувствую себя очень неловко
- нечто среднее
- всегда нахожу, что сказать

15. Я принимаю решения быстро, без долгих сомнений.

- верно
- нечто среднее
- неверно

16. Мне легко удастся потребовать чего-либо.

- нет
- трудно сказать
- да

17. Я стесняюсь обращаться с моими служебными проблемами к начальству или сведущему человеку.

- верно
- трудно сказать
- неверно

18. Я уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.

- да
- трудно сказать
- нет

19. Если мне срочно нужен мой друг, то я звоню ему даже поздно ночью.

- верно
- иногда
- неверно

20. Часто я не решаюсь звонить в официальные учреждения.

- верно
- трудно сказать
- неверно

21. Обычно я добиваюсь того, что мне нужно.

- нет
- трудно сказать
- да

22. Если близкий и уважаемый мною родственник чем-то разозлит меня, то я...

- предпочитаю скрыть свою злость и не говорить ему об этом
- нечто среднее
- тотчас же говорю ему об этом

23. Мне очень трудно начать разговор с незнакомым человеком.

- верно

трудно сказать

неверно

24. У меня достаточно способностей и энергии, чтобы воплотить в жизнь задуманное.

верно

трудно сказать

неверно

25. Я избегаю говорить что-либо, что может обидеть других.

верно

трудно сказать

неверно

26. Если кто-либо смотрит, как я работаю, то...

это мне очень мешает

нечто среднее

это мне совершенно безразлично

27. Бывает, что мне приходят в голову мысли о моей неполноценности.

часто

очень редко

никогда

28. Я стараюсь не обременять друзей своими проблемами.

верно

трудно сказать

неверно

29. Я смущаюсь, если мне говорят комплимент.

часто

иногда

очень редко

30. Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.

верно

в основном верно

неверно

ДОДАТОК Ж

Результати кореляційного аналізу Пірсона

Індивідуально-психологічні детермінанти	Командні ролі							
	Реалізатор	Координатор	Творець	Генератор ідей	Дослідник	Експерт	Дипломат	Фахівець
Комунікативні здібності	0,134	0,235	0,205	0,109	0,117	0,175	0,208	0,158
Організаторські здібності	-0,032	0,027	0,083	0,045	0,061	-0,001	-0,006	0,034
Загальна інтернальність	-0,022	-0,013	-0,091	-0,140	-0,106	-0,073	-0,042	-0,066
Інтернальність в сфері досягнень	0,104	0,103	0,067	-0,031	-0,014	0,075	0,019	0,069
Інтернальність в сфері невдач	-0,173	-0,100	-0,174	-0,264	-0,209	-0,158	-0,069	-0,186
Інтернальність у сфері сімейних відносин	-0,028	0,012	-0,038	-0,085	-0,070	-0,020	-0,064	-0,008
Інтернальність в сфері виробничих відносин	-0,281	-0,329*	-0,304	-0,258	-0,270	-0,357*	-0,325*	-0,317

Інтернальність в сфері міжособистісних відносин	0,057	0,114	0,018	-0,025	-0,020	0,055	0,006	0,005
Інтернальність у сфері здоров'я та хвороби	0,032	0,099	-0,039	-0,081	0,017	0,132	0,095	-0,009
Впевненість	-0,009	0,109	0,175	0,116	0,068	-0,037	-0,036	0,111
* $p \leq 0,05$								