

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**Психологічні характеристики лідерів в академічних групах
студентів-психологів**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «магістр»
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»

Микитина Назарія Романовича

Науковий керівник

доктор психологічних наук, доцент
Євген КАРПЕНКО

Рецензент

доктор психологічних наук,
професор
Зоряна КОВАЛЬЧУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« » _____ 2025 р., протокол №

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології

_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів
2025

Микитин Н. Р. Психологічні характеристики лідерів в академічних групах студентів-психологів.

Дослідження присвячене вивченню лідерських якостей у студентів-психологів, зокрема виявленню їх взаємозв'язку з іншими важливими психологічними характеристиками, такими як самооцінка, мотивація досягнення, комунікативні та організаторські здібності. Лідерство розглядається як динамічний процес, що формується в результаті взаємодії індивіда з оточенням. У роботі розкривається важливість розвитку лідерських якостей у студентському середовищі для формування ініціативності, самостійності та відповідальності, що сприяє створенню сприятливого клімату для навчання та розвитку. Визначено, що дівчата-студентки демонструють вищі показники розвитку організаційних та комунікативних здібностей, а студенти старших курсів мають більш виражені лідерські якості порівняно з молодшими курсами. Розроблені методичні рекомендації для створення середовища, яке сприятиме розвитку лідерських здібностей. Результати дослідження підкреслюють важливість розвитку таких індивідуальних характеристик, як мотивація досягнення, організаційні здібності, впевненість у собі, рішучість, адекватний рівень самооцінки, незалежність.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, студенти-психологи, мотивація досягнення, самооцінка, комунікативні здібності, організаторські здібності, ініціативність, відповідальність.

Mykytyn N. R. Psychological characteristics of leaders in academic groups of psychology students.

The research is devoted to the study of leadership qualities in psychology students, in particular, to identify their relationship with other important psychological characteristics, such as self-esteem, achievement motivation, communication and organizational skills. Leadership is viewed as a dynamic process that is formed as a result of an individual's interaction with the

environment. The paper reveals the importance of developing leadership qualities in the student environment for the formation of initiative, independence and responsibility, which contributes to the creation of a favorable climate for learning and development. It is determined that female students demonstrate higher rates of development of organizational and communication skills, and senior students have more pronounced leadership qualities compared to junior students. Methodological recommendations have been developed to create an environment that will promote the development of leadership skills. The results of the study emphasize the importance of developing such individual characteristics as achievement motivation, organizational skills, self-confidence, determination, adequate level of self-esteem, independence.

Keywords: leadership, leadership qualities, psychology students, achievement motivation, self-esteem, communication skills, organizational skills, initiative, responsibility.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТІВ.....	8
1.1. Психологічні особливості лідерства.....	8
1.2. Соціально-психологічні контексти лідерства у студентів.....	14
1.3. Розвиток та психологічні характеристики лідерських здібностей студентів-психологів.....	22
Висновки до Розділу 1.....	29
 Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛІДЕРІВ В АКАДЕМЧНИХ ГРУПАХ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ	32
2.1. Характеристика вибірки та методологічної бази дослідження	32
2.2. Кількісний та якісний аналіз та інтерпретація отриманих даних	36
2.3. Методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей в студентів	52
Висновки до Розділу 2.....	55
 ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Вивчення лідерства як наукового феномена та психологічних особливостей лідерства є важливим питанням у сучасній психологічній науці, адже управління на сьогоднішній день є складним і відповідальним завданням, що вимагає великої концентрації та орієнтації на результат. Лідер повинен володіти не тільки широким колом знань, а й такими специфічними якостями та компетенціями, які його відрізнятимуть від інших членів колективу. Ці якості називаються лідерськими і проявляються в таких уміннях лідера, як мотивація, комунікація, конфліктна компетентність тощо. Вивчення психологічних особливостей лідерства допомагає дізнатися, які якості та навички потрібні для ефективного управління. Знання в галузі психології управління важливі для молодих людей, для студентів у період навчання у ВНЗ, коли активно формується професійна свідомість і самосвідомість, особистісні якості, що надалі можуть стати основою успішної самореалізації їх у професійній кар'єрі.

Феномен лідерства розглядають у різних науках: у філософії та історії – через призму владних відносин (Т. Гоббс, М. Макіавеллі; Ф. Ніцше, М. Роджерс, І. Холоманс та ін.); у соціології й економіці виникає в «ситуації невизначеності» як «умова необхідності дії» (П. Друккер, Р. Ділтс, М. Крозьє та ін.); у вітчизняній психології постає як фактор міжособистісного спілкування, який впливає на нього, а у закордонній психології – як компенсація за необхідність дії та як компенсація особистісного дефіциту (А. Адлер, З. Фрейд та ін.); у педагогіці – як суб'єкт міжособистісного спілкування (А. Адлер, З. Фрейд та ін.); у педагогіці – це суб'єкт-об'єктні та суб'єкт-суб'єктні виховні можливості розвитку колективу.

Лідерство стало предметом всебічного аналізу в роботах різних вчених. Особистісному аспекту лідерства присвятили увагу Е. Богардус, Р. Стогділл та ін. Дослідження, присвячені соціально-філософському, соціально-психологічному, соціально-педагогічному аналізу лідерства, успішної діяльності та кар'єрного зростання людини проводилися низкою науковців.

Лідер – це авторитетна особистість, яка володіє пізнавальним, ціннісним, творчим, комунікативним і мистецьким потенціалами; реалізує в процесі діяльності своє мотиваційне прагнення бути лідером та діяти як лідер; особистість, яка веде за собою інших, здатна забезпечити свободу кожному окремому індивідові для здійснення його власних цілей та потреб для того, щоб зробити внесок у здійснення цілей організації.

Сучасні умови життя ставлять перед молодими людьми задачі, які вимагають від них активного включення в різноманітні соціальні відносини і взаємодії з людьми та соціальними інститутами у різних сферах. Ініціативність молоді, прагнення залучатися до суспільного та державного життя, а також потреба реалізувати різноманітні соціальні інтереси сприяють виникненню лідерства, добровільної діяльності та інших форм соціальної активності. Спостерігається тісний зв'язок між цими проявами та особливостями соціалізації молоді, її взаємодії з соціумом. Молоді люди є важливим стратегічним ресурсом суспільства, які активно залучені до процесів його модернізації та реформування.

Актуальним стає питання розвитку лідерських навичок у молодіжному середовищі для вирішення конструктивних і значущих завдань соціуму, зокрема серед студентів-психологів.

Мета дослідження на основні теоретико-емпіричного вивчення визначити особливості лідерів та лідерства у студентів-психологів.

У процесі дослідження поставлено наступні **завдання**:

- Охарактеризувати феномен лідерства у психологічній науці;
- описати особливості прояву лідерства у студентському середовищі;
- окреслити особливості особистісних якостей, що входять до характеризують лідера;
- провести емпіричне дослідження визначення особливостей лідерів у студентських групах-психологів.

Об'єктом дослідження є лідерство та особливості лідерів у студентських групах.

Предметом дослідження є психологічні характеристики лідерів у академічних групах студентів-психологів.

Теоретико-методологічна база дослідження. Феномен лідерства та особливості розвитку лідерських якостей знаходимо у наукових обробках Дж. Бернса, С. Гайдученко, Р. Кричевського, С. Калашнікової, О. Кокуна, М. Макколада, Ф Фідлера. та теоріях навчання і розвитку особистості Д. Дьюї та Д. Колба і моделях лідерства А. Астіна та Дж. Коу.

Теоретичне значення дослідження полягає у розширенні та поглибленні знань щодо розвитку лідерства та формування лідерських якостей.

Практичне значення дослідження базується на розробці системи розвитку особистісних якостей лідера та впровадження в освітній процес.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (57 найменувань) та додатків. Робота розміщена на 60 сторінках комп'ютерного набору.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТІВ

1. 1. Психологічні особливості лідерства

На початку 20-го століття в психологічній науці зріс інтерес до лідерства як наукового феномену. Вітчизняні та зарубіжні дослідники почали задаватися питанням, як формуються лідери. У психології існує безліч теорій, які пояснюють різні аспекти лідерства.

Ранні теорії лідерства робили наголос на якостях, які відрізняють лідерів від інших людей (натовпу, колективу тощо). Тим часом пізніші дослідження приділяють більше уваги ситуативним чинникам, рівню інтелекту та знанням, які виступають детермінантами прояву лідерства. Розуміння природи лідерства впливає з певних потреб людей та їхньої структури, які, своєю чергою, сприяють формуванню лідерів.

Теорії лідерства розкривають більш детально його природу та особливості. Особистісні якості, які роблять людей великими лідерами, та їхні властивості нерозривно пов'язані з теорією еволюції та особистісним розвитком. Ключові характеристики лідерства також включають: уміння ухвалювати рішення, мотивувати колектив, конфліктологічні та комунікативні компетенції, експертність у певних галузях (політичних, педагогічних, економічних і т. д.) [12;17;21].

Лідерство – як психологічне явище являє собою гармонійне поєднання природних даних (задатків) людини і навчання, роботи над собою. Тобто лідерство як якість особистості можна цілеспрямовано розвинути. Цей процес перебуває під впливом різних факторів як внутрішніх, так і зовнішніх (генетика, спадковість, середовище, досвід і навчання) [7].

Вивчення лідерства має широке теоретичне значення і прикладне застосування. Розуміння даного феномену (лідерства) допоможе молоді набути лідерських здібностей в будь-якій царині життя, а також почуватися впевненіше в ухвалюваних рішеннях і досягненні цілей. Успішному лідеру

потрібно відповідати реаліям сучасного світу: знання ІТ-технологій, інформаційно-комунікативних технологій, гарна соціальна освіта є невіддільними атрибутами лідерства; це те, на що потрібно орієнтувати молодих людей у процесі професіоналізації.

Лідерство – це процес впливу на групи людей для досягнення якоїсь мети та ефективної міжособистісної взаємодії за допомогою комунікації. Лідера можна визначити, як того, хто ухвалює ключові рішення в групі, і його ступінь впливу визнають інші учасники групи [11].

Існує три теорії лідерства, розроблені різними авторами. Особистісна теорія полягає в тому, що якості та психологічні риси лідера є вродженими і володіють природним набором якостей. Поведінкова теорія стосується ефективності діяльності лідера, яка не обов'язково пов'язана з його вродженими здібностями, а з манерою взаємодії з підлеглими. Ситуаційна теорія передбачає вибір лідером індивідуальних способів керівництва, залежно від ситуації, що змінюється [17;21].

Психологічна наука чітко розмежовує дефініції «лідерство» та «управління». Управління – це процес контролю за роботою. У той час як лідерство орієнтоване на максимально ефективне визначення змісту роботи та вибір найкращих способів її виконання.

Лідерство є одним із головних аспектів у бізнесі, політиці та менеджменті. Лідерство – це багатогранне явище, яке охоплює різні аспекти впливу на групи людей. Його мета полягає в стимулюванні колективу та спрямуванні його до досягнення спільних цілей. Лідерство проявляється через міжособистісну взаємодію, засновану на ефективній комунікації, спільній взаємодії та координації дій. Розвинений емоційний інтелект є важливою якістю лідера. Щоб бути лідером, потрібно отримати визнання більшістю групи при виборі групового рішення [19; 24].

У зарубіжній психології багато авторів, такі як А. Файоль, Р. Стогділл і У. Бенніс, пропонували свої власні концепції особистісних якостей і лідерства, намагаючись пояснити, що робить людину лідером. А. Файоль був

одним із перших дослідників, який досліджував особистісні якості лідерів. Його основна теза полягала в тому, що особистісні якості мають важливе значення у визначенні можливості людини бути лідером [9].

На думку А. Файоля, успішні лідери володіють п'ятьма основними особистісними якостями: чесністю, упевненістю в собі, ініціативністю, наполегливістю та комунікабельністю.

Сьогодні багато авторів по-різному ставляться до концепції особистісних якостей і лідерства. Але дослідники сходяться в тому, що лідерство є проявом особистісних якостей, навичок і досвіду лідера в певній сфері життєдіяльності, що успішний лідер повинен мати унікальний набір індивідуальних особистісних якостей та рис характеру, які сприяють його внутрішній мотивації, мобілізації колег і досягненню великих цілей у роботі. Лідер проявляє себе в реалізації професійної кар'єри.

Поведінкова концепція лідерства (К. Левін, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Р. Блек, Д. Моутон) має на увазі, що лідерська ефективність залежить від поведінки лідера, а не тільки від його особистісних якостей. Вивчаючи поведінку лідерів у різних ситуаціях, дослідники виділяють два типи лідерів: демократичний і авторитарний [33].

Демократичний лідер – це людина, яка ухвалює рішення разом із групою. Він поважає думку своїх підлеглих і намагається враховувати їхні інтереси. Демократичний лідер не намагається контролювати всі аспекти роботи, а довіряє своїм підлеглим. Авторитарний лідер – це людина, яка приймає рішення самотійно і встановлює жорсткі правила роботи. Такий лідер прагне контролювати всі аспекти роботи і не довіряє своїм підлеглим. Поведінкова концепція лідерства акцентує увагу на тому, що ефективність лідера залежить від ситуації. Тобто демократичний лідер може бути ефективним у деяких ситуаціях, а в інших авторитарний лідер стане кращим вибором. Важливим аспектом поведінкової концепції лідерства є фактор мотивації. Лідер повинен уміти мотивувати своїх підлеглих і створити атмосферу, в якій люди будуть прагнути до досягнення встановлених цілей.

Під час досліджень з поведінкової концепції лідерства було виявлено, що лідери, які є найефективнішими в роботі, виявляють такі якості, як емпатія, упевненість у собі, чесність та ерудованість. Також було виокремлено такі стильові кластери – ліберальний, авторитарний і демократичний. Лідера авторитарного стилю можна охарактеризувати як такого, що практично повністю контролює роботу організації та керує процесом досить жорстко, з малою часткою поваги до думки інших. Демократичному стилю лідерства притаманне поєднання обох форм поведінки, що також є оптимальним способом створення ефективного колективу і досягнення потрібних результатів. Ліберальний же стиль керівництва передбачає вплив лідера в мінімальному обсязі, що часто призводить до лінощів і невиконання призначених завдань. Поведінкова концепція лідерства є вельми ефективною у створенні успішної команди в контексті успіху, її ефективності та якості [34].

Ситуаційні концепції лідерства – це підхід до дослідження лідерства, який стверджує, що ефективність лідера визначається ситуацією, тому що стиль лідерства, який ефективний в одній ситуації, може виявитися неефективним в іншій [28].

Ситуаційні концепції лідерства були розроблені в 1950-1960-х роках і орієнтовані на конкретні ситуації, в яких діють лідери. Згідно з цими концепціями, стиль лідерства має відповідати особливостям ситуації та потребам підлеглих.

Ситуаційні концепції лідерства – це теорії, які ґрунтуються на припущенні, що ефективність лідерів залежить від ситуації, в якій вони перебувають. Однією з найвідоміших концепцій ситуаційного лідерства є теорія Ф. Фідлера. Його теорія передбачає, що ефективність лідера залежить від трьох чинників: лідерства, довкілля та завдання. Лідерство характеризується стилем керівництва. Ф. Фідлер виокремив два основні стилі: «стосунки» і «завдання». Стиль «стосунки» містить у собі міжособистісні зв'язки, які лідер встановлює з підлеглими. Стиль «завдання»

зосереджений на досягненні цілей і завдань. Згідно із ситуаційною моделлю Ф. Фідлера, лідери з високим рівнем задачної поведінки є найуспішнішими в ситуаціях, коли завдання і навколишні умови стабільні та незмінні, а підлеглі зацікавлені у виконанні завдання. Навпаки, лідери з високим рівнем відносин поведінки найефективніші в ситуаціях, коли навколишні умови нестабільні, а підлеглі не зацікавлені у виконанні завдання [28].

Ф. Фідлер виокремлює три типи ситуацій: сприятлива, нейтральна та несприятлива. У сприятливій ситуації лідер має позитивні стосунки з підлеглими і працює в стабільному середовищі, що дає йому змогу досягати високих результатів у роботі. У нейтральній ситуації лідер не має явних переваг, але може підкреслювати свої якості в лідерстві тільки за наявності відповідної підтримки та ресурсів. У несприятливій ситуації лідер може зіткнутися зі складними умовами, а наявність нестійких стосунків між підлеглими може призвести до тяжких наслідків у роботі.

Навколишнє середовище включає в себе чинники, які можуть вплинути на лідерство, такі як взаємодія з підлеглими, громадська думка, підтримка, гендерні та етнічні особливості та інше. Завдання визначає наскільки складна і невизначена ситуація. Складне і невизначене завдання передбачає, що лідер має бути гнучким і вміти швидко адаптуватися до ситуації.

У психології широко поширена і концепція лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта, яка поділяє стилі керівництва на дві категорії: авторитарний (автократ) і демократичний (демократ). Вони стверджують, що лідери мають знаходити баланс між стилем, який найкраще підходить для їхніх команд, і стилем, якому вони надають перевагу.

Важливо знати, що концепції ситуаційного лідерства забезпечують універсальний підхід до керівництва. Лідери, вдосконалюючи свої навички, можуть адаптувати свій стиль залежно від конкретних умов, роблячи таким чином свій підхід максимально ефективним.

Ситуаційна модель Мітчелла-Хауса, також відома як «шлях-мета», одна з найвідоміших теорій ситуаційного лідерства. Теорія була розроблена

Р. Гаусом і М. Мітчеллом у 1970-х роках і ґрунтується на позиціях, що лідер має адаптувати свій стиль до ситуації та потреб підлеглих. Основною ідеєю теорії шлях-мета є те, що лідер має встановити «шлях» до мети і допомогти підлеглим відкрити «шлях» до досягнення цієї мети, даючи їм змогу подолати перешкоди та випробування на шляху до успіху. Лідер має обрати підхід, який буде найкращим для його підлеглих і для конкретної ситуації, включно з урахуванням індивідуальних потреб, здібностей і рівня мотивації підлеглих.

У теорії «шлях-мета» обґрунтовується, що лідер, який працює в умовах, що не надихають підлеглих, повинен створити нові умови або змінити поточні, що дасть змогу краще мотивувати підлеглих. Це може бути скориговано через управління поведінкою лідера. Конкретний тип стилю лідерства, який буде ефективним у кожній конкретній ситуації, залежить від типу завдання та характеристик підлеглих [16].

Типи стилів лідерства, описані в теорії «шлях-мета», включають директивний стиль, посередницький стиль, підтримуючий стиль і участь. Директивний стиль лідерства застосовується, коли завдання складне і підлеглі не мають необхідних навичок і знань, щоб його виконати. Посередницький стиль використовується для завдань, де потрібна співпраця і комунікація між підлеглими.

Безліч теорій лідерства, психологічних праць учених показують неоднозначність цього наукового феномена, його актуальність для сучасної науки і практики та перспективність подальших досліджень у цій науковій проблематиці.

Лідерство – є соціально-психологічним феноменом. Сучасна психологічна наука розглядає лідерство не тільки як набір особистих якостей лідера, а як сукупність знань, умінь, навичок, спрямованих на розв'язання ключових завдань з урахуванням безлічі чинників (соціальних, економічних, політичних тощо), у яких лідер має діяти ефективно. У психологічних дослідженнях виявлено зв'язок між особистісними якостями (комунікативна

та конфліктологічна компетентність, емоційний інтелект, прагнення до влади, відповідальність тощо) та лідерством, однак, лише наявність цих якостей не є гарантією успішного лідерства. Важливим фактором є постійна робота над собою та саморозвиток лідера.

1.2. Соціально-психологічні контексти лідерства у студентів

Студентство як соціальна група має характерні особливості суспільної поведінки та специфічну психологію, що зумовлені умовами їхнього життя, праці та побуту. У сучасному суспільстві життєвий цикл стає більш гнучким; традиційні норми і очікування зазнають змін, а вік втрачає багато своїх усталених значень. Це призводить до формування суспільства, в якому вік не є вирішальним чинником (*age-irrelevant society*), і відсутня єдина вікова норма для виконання певних соціальних ролей (Б. І. Нойгартен) [31].

У юнацькому віці розвиток спільноти молодих людей зумовлений технологічними та соціальними змінами в суспільстві, що висувають нові вимоги до професійної освіти, зрілості особистості і соціального статусу. Ключовим моментом соціальної ситуації є те, що молода особа, за Ж.-Ж. Руссо, перебуває на межі самостійного життя, переживає так званий етап ще одного народження.

Важливою стороною стає визначення життєвого шляху, спрямування у майбутнє, формування ідентичності, яке стає «афективним центром» ситуації у житті, де зосереджуються основна діяльність та інтереси. Успіх соціального самовизначення особи залежить від сформованості інтелектуального потенціалу і рівня адекватності самооцінки. Ключове значення займає усвідомлення власних можливостей, стану здоров'я, рівня освіти, матеріального становища родини тощо. Зміст розвитку полягає не у відкритті абсолютно новизни, а в формуванні інтегративної самосвідомості особистості [35].

Разом із збереженням великої ролі колективно-групових форм комунікації, зростає значення індивідуальних контактів та емоційних

прив'язаностей. У спілкуванні з однолітками молоді люди здатні долати багато внутрішньопсихологічних бар'єрів, проте особисті питання не завжди вирішуються у соціально прийнятний спосіб, що може зумовлювати сильну потребу в спілкуванні, де формується почуття «ми», об'єднуючи «своїх» і відокремлюючи «інших». Це час, коли індивід позиціонує себе представником певного покоління.

Набуття знань та підготовка до професійної діяльності є основним заняттям студентів. Загальні соціально-психологічні характеристики груп студентів визначаються тим, що, відповідно до формальної класифікації, вони є реальними, тимчасовими, зазвичай малими, контактними та мінімально ієрархізованими (з перевагою старшого в навчальній групі) групами. Ці групи об'єднує єдина навчальна мета, але індивідуальна за підсумками – кожен студент отримує результати власного навчання, хоча підлягає впливу зовнішніх чинників [39].

В навчальному колективі є лише окремі поточні оцінки учнів і підсумкові – семестрові або курсові, які матеріально не стимулюються, на відміну від критеріїв у трудових колективах. Соціально-психологічні характеристики у групах студентів пов'язані з особливостями атмосфери у ВНЗ та факультетах, а індивідуально-групові аспекти залежать від особливостей курсів та складу груп, взаємин між учасниками, наявності мікрогруп, історії їхнього розвитку тощо.

Усвідомлення своїх інтересів мотивує молодих людей до активної участі в суспільно-політичному та соціальному житті. Позанавчальна діяльність у вищих навчальних закладах створює сприятливі обставини у яких формуються лідерські якості молодих людей. Гарантом генерування нових ідей, нестандартних підходів і рішучих управлінських рішень, що особливо приваблює роботодавців є активна життєва позиція. Вивчення сучасного студентського покоління та виховання лідерів є надзвичайно важливими та актуальними. Студенти, які активно проявляють лідерські здібності, в майбутньому можуть стати керівниками, громадськими та

політичними діячами, діяльність яких буде пов'язана із суспільством і його соціальними інститутами [44].

Лідерство визначається як процес впливу на людей, спрямований на досягнення поставлених цілей. Основними завданнями лідерів є планування трудових процесів, створення організаційних структур і контроль за використанням ресурсів. Завдяки спрямуванню дій інших людей лідер досягає своїх результатів. Основні елементи процесу лідерства включають вплив (підтримку), забезпечення добровільної участі та досягнення мети. Студентське середовище можна вважати показовим, де формуються уявлення та проявляються нові соціальні ролі.

Виділено п'ять основних сфер діяльності, в яких студенти демонструють лідерство. Залежно від змістовних характеристик діяльності, формуються умови, в яких попит на прояви лідерських функцій групи варіюється. Наприклад, в умовах спокійної та рівномірної діяльності, з акцентом на віддалені цілі та помірною появою новизни, можуть не створюватися передумови для активізації лідерських функцій, а також вимог до соціальної ролі лідера з боку членів групи [27].

За підсумками досліджень низки авторів, для більшості студентів важливо, як їх сприймає група. Більша частина опитуваних надавала позитивні оцінки, незалежно від гендерної приналежності. До факторів, що здійснюють вплив на сприйняття учасника групи, досліджування відносили поведінкові особливості (спосіб у який людина будує взаємини з групою); деякі характеристики людини – інтелект, неординарність, відкритість перед групою; привабливість і стиль – зовнішні особливості; сприйняття інших людей, наявні взаємини з іншими, установки.

Лідер групи або студент, що користується особливою популярністю, як правило, визначає відношення групи до конкретного студента, що формує певний регламент вимог до членів групи. Формальна та неформальна структура і сфери (ділова та емоційна) відносин всередині групи

встановлюють власні вимоги до лідерських характеристик, пред'являючи відповідні вимоги до них [15].

Вчені підкреслюють, що соціальна активність дівчат виявляється як у неформальному лідерстві, так і в поєднанні з офіційною позицією в групі (наприклад, староста), що передбачає виконання формальних функцій і яскраво виражену суспільну поведінку. Юнаків, натомість, більше приваблює неформальне лідерство, яке здійснюється незалежно від впливу педагогів і не потребує виконання директив. Лідерська роль є прийнятною як для юнаків, так і для дівчат, незалежно від їх офіційного статусу в групі (староста або рядовий член).

Виокремлюють декілька типів лідерства, що містять психологічні особливості студентських лідерів в різних сферах життєдіяльності групи, до яких можна віднести:

Інтелектуальний тип, який характеризується якістю розумових здібностей, умінням їх застосовувати, а також частково рівнем успішності студента.

Організаторський тип, що виявляється у здатності здійснювати організаторські здібності.

Емоційний тип, який притаманний студентам, до яких інші учасники колективу звертаються за емоційною підтримкою та співпереживанням.

Ініціювальний тип визначає креативний потенціал особи та її активність.

Комунікативний встановлюється на основі бажаності та привабливості в спілкуванні [37].

Інтелектуальне лідерство має тісний зв'язок з основною діяльністю студентів – навчанням. У дівчат воно більше засноване на прагненні стати взірцем для інших, зацікавленості у високих оцінках, відповідальності та здатності до соціального пристосування (відповідність бажаним моделям поведінки, адаптація до вказівок викладачів). У юнаків – проявляється в умінні активізувати навчальну діяльність групи, проявляється через їхні

аналітичні здібності, ініціативність, нестандартне мислення та вплив на однокурсників.

Організаторський тип лідерства у студентської молоді виявляється активною взаємодією з членами групи, налагодженням громадських зв'язків та ділової інтеграції. В організаторській діяльності дівчата проявляють себе як тактовні, розважливі та старанні лідери, іноді – як владні та вимогливі до виконавців. Хлопці-організатори, навпаки, часто покладаються на рядових членів групи і вважають за краще делегувати частину своїх обов'язків. Вони менш вимогливі, ніж дівчата, але негативно реагують на критику з боку однокурсників і педагогів.

Ініціювальне лідерство найбільше проявляється у юнаків (згідно з Т. В. Бендас). Вони демонструють високу активність у розробці нових проектів, складанні цікавих програм та пропозиції оригінальних ідей, беручи участь у ініціації. Дівчата, у свою чергу, готові втілювати ці ідеї в життя, старанно працюючи до досягнення результатів і звертаючи увагу на навіть незначні деталі [5].

У сфері емоційного лідерства переважають дівчата, що пов'язано з їхнім підвищеним рівнем експресії (за К. Левіном), який допомагає розв'язувати конфлікти між членами колективу та створювати сприятливий клімат у групі. У юнаків цей тип лідерства проявляється найменше.

Щодо комунікативного лідерства, студенти обох статей практично в однаковій мірі демонструють особистісні характеристики в сфері спілкування. Серед таких особливостей – комунікативні навички, контактність, обсяг та способи володіння інформацією, вміння слухати й аналізувати, а також здатність долати «бар'єри» спілкування і загальна компетентність.

При зміні діяльності відбуваються значні зміни у структурних компонентах групи. Під час навчальної діяльності структура лідерства не є так чітко вираженою, як в умовах позанавчальної діяльності. Дослідники пояснюють це наступним чином. Навчальна діяльність має цілі та умови, які

не сприяють наявності чіткої структури лідерства. Недостатня конкретність мети, віддалені перспективи та спокійний перебіг діяльності призводять до слабого прояву конфліктних ситуацій, що не стимулює висування лідера. В управлінській діяльності факультету спостерігається явне поєднання функцій керівника та загального лідера.

Таким чином, у навчальному процесі не відбувається актуалізація лідерських функцій. Однак у конкретних ситуаціях, коли виникають важливі цілі, лідерські функції стають дуже затребуваними. Зроблено висновок, що навчальна діяльність не є сприятливим середовищем для виокремлення лідерів серед студентів через її рівномірність та обмежену кількість ситуацій, що потребують ухвалення вольових рішень. Натомість діяльність, не пов'язана з навчанням, передбачає постановку конкретних завдань, що робить якості лідерів необхідними для групи.

У колективі студентів роль формального лідера не така затребувана як роль групового неформального лідера. Під час аналізу відповідей на запитання про розбіжності між статусами формального і неформального лідера було виявлено кілька причин:

- Старосту або формального лідера, зазвичай обирає адміністрація деканату, а не більшість членів групи.
- Формального лідера часто висувають самі студенти з надією на те, що він стане справжнім лідером, але зазвичай не отримує підтримки від групи.
- Під час виборів старости не враховуються інтереси та думки всіх членів групи.
- Формальний лідер не вважається справжнім лідером, оскільки він не може здійснювати лідерські функції.

Роль формального лідера (наприклад, старости групи) у студентів асоціюється з офіційною, діловою та навчально-організаційною діяльністю, тоді як неформальний лідер пов'язується зі спілкуванням і розвагами, а меншою мірою – з навчальною діяльністю [26].

Для прогнозування успішного розвитку студента як соціально активного лідера важливо визначити індивідуально-типологічні особливості, що проявляються під час лідерства. Сучасна психологічна наука розглядає лідерство та соціальну взаємодію студентів через призму соціальної обдарованості, яка має різноманітні форми. Особистісні характеристики індивіда відіграють ключову роль, і важливим є те, як члени групи сприймають один одного та самих себе. Для того щоб стати лідером, індивід має володіти певними соціально-психологічними якостями, які будуть еталонними для групи.

Детермінанти лідерства, згідно з Р. Хоганом, включають:

- Екстраверсію: висока вираженість цієї характеристики пов'язана з напористістю, енергійністю та активністю.
- Невротизм: низький рівень невротизму свідчить про емоційну стабільність і впевненість.
- Свідомість: висока організованість, відповідальність, надійність та наполегливість є ознаками свідомої особистості.
- Доброзичливість: високий рівень доброзичливості проявляється у співпраці, неогоїстичності та доброті [31].

Формування соціальної відповідальності, зокрема у лідерів молодіжних рухів, має особливе значення. Основними суб'єктивними передумовами розвитку цієї відповідальності виступають важливі соціально-психологічні характеристики особистості, такі як просоціальна спрямованість, усталена система цінностей, інтернальність, соціальна зрілість, активність у соціальному житті та мотивація досягнення. Дослідження виявили, що лише незначна частка лідерів молодіжних рухів мають високий рівень готовності до соціальної відповідальності. Більшість з них вважають, що відповідальність лідера полягає у регулюванні внутрішніх соціально-групових процесів у молодіжному русі та зміні ставлення до нього.

Більшість досліджуваних в асоціативному описі образу лідера серед студентів підкреслюють важливість особистісних якостей, а після них

комунікативні, поведінкові, зовнішні та рольові характеристики. До лідерських рис студенти відносять як інтелект, відповідальність, силу волі, чуйність, чесність, наполегливість, почуття гумору, емоційну стійкість, активність, доброзичливість і врівноваженість. Той учасник групи, в якого найбільш яскраво виявляються якості, що відповідають уявленням групи про ідеального лідера і займає цю роль.

Новим аспектом дослідження лідерства є вивчення його гендерного виміру. Основні напрямки цього дослідження включають:

- 1) частоту появи чоловіків і жінок у ролі лідерів;
- 2) стилі поведінки притаманної лідерам;
- 3) ефективність здійснення ролі лідера;
- 4) взаємозв'язок лідерства і статевої структури групи;
- 5) прагнення до лідерства;
- 6) гендерну ідентичність лідерів [51].

Відмінності між лідерами різних статей часто відображають загальні гендерні особливості, що свідчить про більшу схожість з представниками своєї статі, ніж з лідерами протилежної статі.

Встановлено значущі відмінності між статями щодо соціальної відповідальності. Юнаки більш диференційовано визначають цю відповідальність, тоді як дівчата вважають, що лідер має бути відповідальним за все, але рідко уточнюють, за що саме. Дівчата мають більший досвід соціальної відповідальності на рівні мікро- і макросоціального оточення та вищу готовність приймати позицію відповідальності.

Не виявлено суттєвих відмінностей за стилями лідерства між статями, хоча належність до тієї самої статі може спотворювати оцінки експертів. Чоловічі групи та юнаки-лідери демонструють вищу продуктивність порівняно з жінками-лідерами в жіночих групах. У дівчат переважають авторитарні риси, тоді як у юнаків – демократичні. У жіночих групах

спостерігається більша неузгодженість між формальним і неформальним лідерством.

Ще одне дослідження показало, що в умовах соціальної депривації лідерами частіше стають дівчата, але їхнє лідерство є більш «парціальним» порівняно з «абсолютним» лідерством юнаків.

Сучасному суспільству потрібні активні громадяни, здатні бачити нагальні проблеми і вести за собою інших. Важливими стають такі якості, як мобільність, конкурентоспроможність і компетентність. Студентська молодь є життєвою силою суспільства, джерелом енергії та інтелектуальних можливостей, які потребують реалізації для омолодження та пожвавлення суспільства.

Освіта повинна сприяти розвитку активності молоді, допомагаючи їй знаходити унікальні життєві смисли та формувати власний стиль поведінки. Це передбачає розвиток комунікативних, організаторських та лідерських якостей, що є необхідними для особистісного та професійного самовизначення.

1.3. Розвиток та психологічні характеристики лідерських здібностей студентів-психологів

Яку людину можна охарактеризувати як лідера? Лідер – людина, яка ефективно здійснює керівництво групою. Така людина вирізняється особливою харизмою, вона рішуча й енергійна, не боїться взяти на себе відповідальність, уміє захопити оточення. Основна функція лідера – організація спільної життєдіяльності в різних її сферах, вироблення та підтримання групових норм, зовнішнє представництво групи у взаєминах з іншими групами, прийняття відповідальності за результати групової діяльності. Лідера в колективі видно одразу, така людина має певні якості.

Якісні особистісні риси є основою для формування ефективного лідера. Ось ключові якості, необхідні для успішного лідерства:

Упевненість у собі. Віра в свої можливості є важливою для залучення довіри з боку інших.

Готовність до ризику. Уміння приймати обґрунтовані ризики без надмірного азарту дозволяє ухвалювати важливі рішення.

Надійність і послідовність. Лідер має бути стабільним у своїх рішеннях, щоб команда могла на нього покладатися.

Активна позиція в житті. Участь у важливих подіях допомагає бути в курсі всіх справ та викликів.

Ініціатива та мотивація. Лідер має бути ініціатором дій і надихати інших до досягнення спільних цілей.

Уміння відчувати людей. Емпатія і розуміння потреб команди допомагають створити згуртований колектив.

Гнучкість. Здатність швидко адаптуватися до змін і нових умов є важливою для успішного управління.

Комунікабельність. Вміння підтримувати добрі стосунки з колективом допомагає зміцнити командний дух [16;17].

Ці якості сприяють формуванню ефективного лідера, здатного вести за собою команду до успіху.

Проблема розвитку лідерських здібностей майбутніх психологів перебуває в полі зору багатьох учених і набуває особливого звучання в контексті тенденцій сучасної освіти. Сучасна стратегія системи освіти, декларативно націлена на підготовку фахівців із розвиненими лідерськими здібностями, які готові проявляти ініціативу, ухвалювати рішення і брати на себе відповідальність, фактично таких фахівців випускає критично мало, і це актуально для всіх галузей практики, де хоч трохи потрібні лідерство і соціальна сміливість.

Крім того, особливо важливі у сфері професій, що допомагають, лідерські здібності саме там часто відсутні у фахівців, і навіть на рівні соціальних стереотипів людина, що допомагає, – добра, поступлива, конформна, але ж саме під час надання допомоги від суб'єкта праці

вимагається проявляти наполегливість, вести людину, яка її потребує, за собою, часом навіть показувати душевну силу особистим прикладом. Тому розвиток лідерських здібностей у будь-якій професії, що допомагає, є життєво необхідним.

Нарешті, у майбутніх психологів як сучасних фахівців, що відповідають на запити суспільства, і як таких, що належать до розряду тих, що допомагають, лідерські здібності не просто найвищою мірою бажані, а й конче потрібні – вони входять до переліку їхніх професійно-важливих якостей, створюючи в ньому своєрідний фундамент: без лідерських здібностей психолог не зможе керувати процесом психологічної допомоги, управляти конфліктами, не зможе обстоювати позицію дитини або дорослого перед адміністрацією, органами влади. У підсумку лідерські здібності, становлячи суть ледь не ключової професійної психологічної компетенції, практично не враховуються в процесі вузівської підготовки психологів.

У контексті проблеми розвитку лідерських здібностей майбутніх психологів розбору потребує і зміст поняття «лідерські здібності», адже, незважаючи на велику кількість досліджень лідерства, його критерії, складові, а також його конкретні прояви (лідерські здібності, лідерські якості, лідерська компетентність) розглядаються дуже по-різному.

Так, наприклад, деякі дослідники у контексті проблем лідерства спираються саме на лідерські якості і саме їх вважають за необхідне розвивати, наголошуючи на інтраприроді лідерства. У деяких ранніх дослідженнях також є тенденція розглядати лідерські якості з особистісних позицій, у зв'язку з ціннісно-смысловими орієнтаціями.

При цьому деякі вчені розглядають лідерство і лідерські здібності через поняття «соціальне лідерство», доводячи, що саме соціальне лідерство необхідне сучасним фахівцям системи «людина-людина» і що саме його треба розвивати на ранніх етапах здобуття освіти, зокрема через проєктну діяльність. Моуа, Chamorro, Reparaz, & Mora (2020) розглядають лідерство через лідерську компетентність, показуючи її розвиток на прикладі

майбутніх інженерів видобувної галузі. Те саме робить Nayitov (2020), виокремлюючи рівні комунікативної компетентності. Дослідники з Китаю Mao, Chiang, Chen, Wu, & Wang (2019) також вивчили саме лідерську компетентність і виявили, що її індикатором є лідерська «самозберігаюча» поведінка та дії в команді. Автори розглядають лідерську компетентність як чинник психологічної безпеки людини [53].

Узагальнений підхід, у якому вивчають не різні аспекти лідерства, а лідера загалом, також доволі популярний: науковці вказують на роль емоційного інтелекту в особистості лідера, Thoroughgood & Sawyer (2018) емпірично виявляють харизматичний, ідеологічний і прагматичний стилі лідера, Lin, Scott, & Matta (2019) пишуть про «темний» бік особистості лідера, а Mahasneh, Alwan, & Al-Rawwad (2019) розглядають феномен лідерства в студентському середовищі з огляду на чинник перфекціонізму [22].

У результаті теоретичного аналізу ми спиралися на такий зміст поняття «лідер»: авторитетна особистість, яка володіє пізнавальним, ціннісним, творчим, комунікативним потенціалами, реалізує в процесі діяльності своє мотиваційне прагнення бути лідером та діяти як лідер. Проте в контексті нашого дослідження, ми вважаємо більш доцільним конкретизувати лідерство саме до лідерських здібностей: саме їх вчені вважають ядром лідерства, головним емпіричним його проявом, який поєднує як особистісний компонент (екстраверсію, адекватну тривожність, комунікативну лабільність тощо), так і прояви в комунікативних сферах (екстраверсію, адекватну тривожність, комунікативну лабільність та ін.), в комунікації у вигляді здатності ефективно спілкуватися, ефективно управляти спілкуванням та організовувати його.

Конкретизуючи ж лідерські здібності як частину професійно-важливих якостей, ми спираємося на праці деяких науковців, які в тому чи іншому контексті вказують на центральне місце лідерських здібностей у структурі особистості спеціалістів, що допомагають загалом і психологів зокрема.

Деякі дослідники окремо вказують на те, що комунікативні та лідерські здібності виступають чинником формування професійної готовності психолога. Про це ж пишуть інші вчені, які розкривають, зокрема, як динаміку розвитку комунікативних і лідерських здібностей у процесі професійного навчання психологів, так і умови цього розвитку в психологів і в педагогів-психологів.

У літературі переконливо показано, що молоді психологи дуже часто зазнають труднощів у своїй професійній діяльності, пов'язаних із недостатнім рівнем лідерських здібностей: бояться виступати на публіці, проявляти ініціативу в спілкуванні, братися за нові комунікативні й організаторські завдання, брати на себе відповідальність у комунікації, реалізовувати керуюче спілкування. Оптимальним для розвитку лідерських здібностей є саме студентський вік, тому що в цей період будуються професійні та життєві плани, складається світогляд і визначаються основні ідеали.

Розробок же щодо безпосередньо методів, технологій, засобів розвитку лідерських здібностей у майбутніх психологів украї мало. Консультування з питань управління спілкуванням і лідерських здібностей є важливим завданням серед усіх завдань психологічної служби ВНЗ. Phillips et al. (2017) презентували унікальну роботу саме щодо психологічного консультування психологів із проблем лідерства, в якій вони показали методи й успішні підсумки своєї роботи з розвитку лідерської компетентності та пов'язаних із нею комунікативних здібностей засобами психологічного консультування.

Зокрема, автори показали, що психологічне консультування підвищує соціальну справедливість і культурну чуйність лідерів (Phillips et al., 2017). В іншому методи розвитку лідерських здібностей виглядають у літературі розрізнено, тому ми вважали за доцільне в нашій роботі зазначити методи саме психологічного консультування, вважаючи, що воно добре вписується в освітню практику підготовки психологів, відповідає самому змісту лідерських здібностей, дасть змогу майбутнім психологам не лише розкрити їхній лідерський потенціал, а й набути пов'язаних із лідерством

комунікативних здібностей, просунути у своїх лідерських якостях у бік більшого розвитку лідерства, більшої професійної психологічної готовності [35].

Розвиток лідерських якостей, є важливим для студентів-психологів. Щоб все-таки розвинути лідерські якості, потрібно дотримуватися деяких правил.

1. Потрібно чітко ставити перед собою мету. Чим ясніше поставлена мета, тим легше її буде досягти.
2. Уміння розпізнати можливість і скористатися нею правильно, є відмінною рисою лідера. Очікування слушної нагоди – це не метод того, хто хоче досягти успіху.
3. Потрібно не боятися ризикувати, виходити зі своєї «зони комфорту» і діяти.
4. Спостереження за іншими успішними людьми, завжди піднімає лідерський дух. Такі люди мотивують на подальшу продуктивну роботу.

Дехто вважає, що якщо він не є лідером, то й лідерські якості неможливо розвинути. Це головна помилка, яка заважає людям досягти успіху.

Крім цього, є й інші бар'єри, які не дають просуватися в особистісному саморозвитку. Серед цих бар'єрів можна відзначити:

1. Невміння чітко поставити перед собою цілі та завдання.
2. Дрібні та сімейні проблеми, на розв'язання яких йде надто багато часу.
3. Відсутність прийняття відповідальності за свої рішення і вчинки.
4. Страх змін у житті.
5. Небажання залишати «зону комфорту».
6. Відсутність мотивації.

Одним з методів успішного розвитку лідерських здібностей можна вважати психологічне консультування. Методологічною та методичною базою консультування з розвитку лідерських здібностей для нас стали праці

різних вчених на основі яких було сформульовано такі принципи психологічного консультування з питань лідерських здібностей:

1) лідерські здібності необхідно розвивати в ситуації лідерської поведінки, що успішно реалізовується;

2) в особистості, яка впродовж тривалого часу виконує роль лідера, можуть формуватися та закріплюватися потрібні для цього риси (те, що було соціальною роллю, стає частиною Я);

3) лідерські здібності – соціальне явище, тому опанування лідерських моделей поведінки має бути спрямовано на розвиток лідерської поведінки [38].

Завдання консультаційної роботи полягають у формуванні уявлень про лідерство як груповий процес на основі власного емпіричного досвіду взаємодії та роботи в команді; самоаналізі лідерського потенціалу та лідерських здібностей; розширенні уявлень про значущість лідерських здібностей як найважливішого ресурсу майбутнього психолога, підвищення мотивації до лідерства; формуванні вміння творчо діяти в нестандартних ситуаціях; 5) набуття навичок лідерського міжособистісного спілкування, організаторських здібностей, уміння обстоювати свою точку зору [16].

Метою проведення психологічного консультування для студентів-психологів є оволодіти більшою комунікативною ініціативністю, самокритичністю та комунікативною витривалістю, легше керувати спілкуванням в особистих і професійних ситуаціях, могли брати на себе роль лідера в комунікативній ситуації. Майбутні психологи вчать відстоювати свою точку зору, явно позначати свою позицію. Лідерство для них стає привабливішим, вони можуть зрозуміти, які професійні завдання можна за його допомогою розв'язувати (зокрема, в психологічній допомозі дітям і дорослим: як інструмент здійснення впливу, як засіб управління професійним спілкуванням під час розв'язання професійних завдань).

Виражений і творчий ефект роботи з розвитку лідерських здібностей засобами психологічного консультування: студенти-психологи будуть

вільніше дивитися на професійні проблемні ситуації, бачити роль лідерства у встановленні професійного контакту, брати на себе роль лідера в психодіагностичній, психопрофілактичній, психокорекційній роботі, а також у психологічному навчанні як напрямі роботи практичного психолога. Психологічне консультування сприятиме зниженню тривожності з питань лідерства в групі, допоможе усвідомити поточні потреби та перспективи, підвищити впевненість у собі.

Психологічне консультування із застосуванням моделювальних, розвивальних, навчальних та аналітичних методів сприяє підвищенню рівня лідерських здібностей майбутніх психологів, що виражається в комплексному поліпшенні як власне лідерських здібностей, так і пов'язаних із лідерством інших комунікативних та організаторських здібностей, а також лідерських особистісних якостей.

Висновки до Розділу 1

Феномен лідерства утворює проблематику, затребувану протягом тривалої історії людства. Інтерес до нього зумовлений тим, що саме з лідерами пов'язані великі відкриття і завоювання, які справили вирішальний вплив на його розвиток. Інтерес до феномену лідерства у вітчизняній і зарубіжній психології пояснюється тим, що лідерські якості належать до числа провідних характеристик особистості сучасної людини. Тому їх формування на різних етапах онтогенезу стає значущим завданням майже всіх галузей психології.

Лідерство є важливим явищем сучасного суспільства. Лідерська компетентність визначається як здатність людини досягати результатів через мотивацію, прагнення до влади і до успішної діяльності. Зарубіжні та вітчизняні дослідники пропонують різні визначення лідерства, що свідчить про необхідність його подальшого вивчення як наукового феномена.

Наразі в сучасній психологічній науці актуальними є такі концепції лідерства: концепція особистісних якостей (припускає, що лідер має певний

набір особистісних якостей і психологічних рис); концепція поведінкових якостей (поєднує в собі здатність лідера ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми та настрій на результат діяльності); ситуаційне лідерство (розгляд того, що підходи до керівництва слід обирати залежно від конкретної ситуації та вимог колективу).

Суть лідерства полягає у здатності реалізувати процес лідерства на основі соціального досвіду та міжособистісної взаємодії. У сучасному суспільстві поняття «лідер» у певному сенсі є показником успішної людини. Теоретичний аналіз теорій та основних понять дає змогу сформулювати висновок про те, що лідер – це людина, яка посідає певний статус у колективі, яка поєднує в собі сукупність певних особистісних якостей, яка активно впливає і взаємодіє із соціумом, спрямовуючи його членів до найефективнішого порядку дій.

Сучасне суспільство відкриває перед молодими людьми нові горизонти, надає все більше можливостей. Сьогоднішній випускник ВНЗ може самореалізуватися в багатьох сферах діяльності, які не були доступні попереднім поколінням молоді. Однак, щоб домогтися успіху в обставинах конкуренції, що зростає, потрібно бути активним, цілеспрямованим, ініціативним, самостійним в ухваленні рішень, діяльним і володіти якостями лідера.

Організованість студентських груп і наявність у них лідерства є дуже важливим питанням, з огляду на те, що тривалий контакт із однокурсниками протягом п'яти років навчання в період активного розвитку особистості багато в чому визначає формування цінностей, світогляду, життєвих позицій студентів. Крім того, становлення лідерів у студентські роки є одним із засобів створення фонду здібних лідерів нації, тому дуже важливо діагностувати тенденції формування лідерства і вести роботу зі становлення продуктивного лідерства в студентські роки.

Сучасна стратегія системи освіти, декларативно націлена на підготовку фахівців із розвиненими лідерськими здібностями, фактично таких фахівців

випускає критично мало, що особливо негативно проявляється в психологічній освіті. Лідерські здібності, які змістовно становлять основу для багатьох професійно-важливих якостей психолога, у багатьох студентів розвинуті мінімально, і традиційна вузівська підготовка психологів не передбачає їх цілеспрямованого розвитку.

Розвиток лідерських якостей передбачає розвиток у студентів пролідерських життєвих орієнтацій; вдосконалення саморегуляції емоцій; зміцнення вольової сфери особистості; формування здатності впливати на інших людей; підвищення самооцінки. Створення у ВНЗ середовища лідерства передбачає проведення зі студентами організаційної роботи відповідно до умов, що дають змогу проявитися і закріпитися в них лідерським якостям.

Отже, лідерські здібності є комплексним психологічним явищем, що містить у собі різноманітні компоненти: лідерські якості та пов'язані з лідерством комунікативні здібності. Студенти-психологи потребують організованого психологічного консультування, тренінгової роботи та впровадження інших методів, які виступатимуть засобами розвитку як лідерських якостей особистості, так і пов'язаних із лідерством комунікативних здібностей. Застосування різноспрямованих методів сприяє успішному розвитку лідерських і комунікативних здібностей, а також зміні деяких особистісних особливостей у студентів-психологів.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛІДЕРІВ В АКАДЕМІЧНИХ ГРУПАХ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Характеристика вибірки та методологічної бази дослідження

У нашому дослідженні взяло участь 60 студентів-психологів, котрі навчаються за спеціальністю «Психологія» у закладах вищої освіти. Базою для проведення дослідження обрано ЛьвДУВС. Для проведення психодіагностичного дослідження було обрано три академічні групи студентів: студенти першого курсу (19 осіб), другого курсу (21 осіб) та третього курсу (20 осіб). Характеристика вибірки за віком за статтю: 29 студентів-жінок та 31 студентів-чоловіків. Дана вибірка характеризується наявністю різного віку у досліджуваних, віковий діапазон від 17 до 22 років. Для дослідження цілеспрямовано було обрано три різні академічні групи з метою здійснення подальшого порівняльного аналізу отриманих результатів на основі визначення середніх показників за кожним досліджуваним параметром прояву лідерських якостей.

Для вивчення особливостей прояву психологічних характеристик лідерів в студентів-психологів на базі методу тестування та анкетування, нами було використано ряд діагностичних методик: методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), анкета «Вивчення лідерських якостей», тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення, запропонована М.Ш. Магомед-Еміновим), 16-факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, методика «Оцінка комунікативних

і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина). Стимульний матеріал по кожній методиці сформовано в загальний бланк для дослідження (див. дод. А). Розглянемо більш детально кожну із вказаних діагностичних методик.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» розроблена авторами Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким. Вона дозволяє оцінити здібність людини буди лідером. Виконуючи тест респонденту необхідно відповісти на 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б). Середнього значення у відповідях не передбачено. Обробка та інтерпретація результатів здійснюється згідно ключа методики. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів. Надалі отримані бали класифікуються наступним чином: 0-25 – якості лідера виражені слабо; 26-35 – якості лідера виражені помірно; 36-40 – лідерські якості виражені сильно; 41 і більше – людина як лідер схильна до диктатури.

Анкета «Вивчення лідерських якостей» налічує 7 стандартних запитань, котрі передбачають здійснення респондентом самоаналізу щодо власної лідерської позиції. Респондент може здійснити оцінку власних лідерських здібностей на основі своєї думки та бачення себе іншими.

Тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення, запропонована М.Ш. Магомед-Еміновим) призначений для визначення рівня розвитку мотивації досягнення (уникнення невдач) в особистості. ТМД призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. Причому оцінюють, який із цих двох мотивів у випробуваного домінує. Тест є опитувальником, що має дві форми — чоловічу (форма А), яка містить 32 твердження і жіночу (форма Б), яка містить 30 тверджень. Для оцінки ступеня згоди із твердженням використовується шкала (від +3 до -3). Після підрахунку сумарного балу за допомогою ключа методики, визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у випробуваного. Якщо сума балів знаходиться в інтервалі

від 165 до 210 – це означає, що в досліджуваного домінує мотивація до досягнення успіху, якщо сума балів від 76 до 164 – домінує мотивація до уникнення невдач. Якщо ж сума балів знаходиться в діапазоні від 30 до 75 – то висновок щодо домінування одного мотиву зробити складно, в даному випадку немає чіткого домінуючого мотиву і має місце вплив ситуаційного фактору.

Для діагностики особистісних ресурсів лідерства нами використано 16-факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла. Даний тест спрямований на вивчення рівня розвитку особистісних рис. Опитувальник Р. Кеттелла налічує 105 запитань, кожне із яких має по 3 варіанти відповідей: а, б, с. Отримавши готові відповіді досліджуваних, результати даного опитувальника опрацьовуються наступним чином: за кожною шкалою підраховуємо кількість сирих балів за допомогою ключа методики. Якщо відповідь не співпадає із ключем то це – 0 балів, якщо співпадає із ключем – 2 бали (у випадку а, с), якщо співпадає б із ключем – 1 бал. Далі отримані сири бали за кожною шкалою переводимо у стени за допомогою спеціальної таблиці стенів, де 4-6 стенів - це низькі результати, 7-8 – середній рівень, 9-12 – високі. За кожною із 16-ти шкал, там 17-тою шкалою правдивості відповідей отримуємо стени й відповідний рівень розвитку діагностованих рис особистості. В даній методиці представлено 16 шкал. Під час розробки опитувальника американський психолог Р.Б.Кеттел виходив з уявлення про те, що відповіді на запитання - не інтроспективні дані, а деякі характеристики поведінки, з урахуванням яких можна прогнозувати поведінку людини в певних ситуаціях. Кеттелл, вважаючи, що найбільш адекватною для опису особистості є процедура факторного аналізу, припускав, що всі акти поведінки можуть бути описані за допомогою відповідного прикметника. На основі аналізу цих прикметників відносно ситуацій, яких вони можуть стосуватися, виділені три групи факторів, що характеризують дані про людину і які отримуються за допомогою відповідей про самого себе (Q-дані, questionnaire-data), дані спостережень (I-дані, life-data) і дані об'єктивних

тестових досліджень (Т-дані, test-data). Для кожної з трьох груп Кеттелл розробив спеціальні засоби виміру, припускаючи, що результати аналізу цих різноманітних даних будуть узгоджуватися між собою. Відтак, виділено 16 основних факторів.

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» розроблена авторами В.В. Синявським та Б.О. Федоришиним. Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування. Для проведення дослідження необхідно застосувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Відповіді можливі «так» або «ні». Методика налічує 40 запитань. Підрахунок результатів здійснюється за допомогою використання ключа методики. Респонденти, які отримали оцінку 1 бал характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Респондентам, що отримали оцінку 2 бали володіють даними здібностями на рівні нижче середнього. Вони не особливо прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень. Для респондентів, які отримали оцінку 3 бали характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та

організаторських схильностей. Респонденти, які отримали оцінку 4 бали належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5 балів володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

Таким чином, для досягнення мети і підтвердження гіпотез було обрано ряд відповідних методик та сформовано вибірку для проведення дослідження. Відтак, обрані методи, методики та вибірка відповідають меті та предмету нашого емпіричного дослідження.

2.2. Кількісний та якісний аналіз та інтерпретація отриманих даних: порівняльний та кореляційний аналіз

Провівши психодіагностичне дослідження нами отримані відповідні результати, котрі для зручності внесені в таблицю (див. дод. В). За допомогою використання статистичних методів обробки даних та описової статистики, знаходимо визначення середнього показника та отримуємо загальні бали щодо рівня розвитку всіх досліджуваних характеристик (див. дод. С).

Для систематичності та послідовності в роботі, нами сформовано чотири етапи в якісному та кількісному аналізі отриманих даних: визначення та опис отриманих середніх балів по кожній із шкал методик, проведення кореляційного аналізу отриманих даних, порівняння середніх значень у кількох групах досліджуваних (за критерієм академічної групи та за критерієм статті), аналіз проведеного анкетування.

Розглянемо отримані показники щодо вивчення лідерських якостей, індивідуально-психологічних характеристик, мотивації досягнення, комунікативних та організаційних здібностей в студентів-психологів (див. табл. 2.2.1.).

Таблиця 2.2.1.

Середні показники щодо вивчення психологічних характеристик в студентів-психологів

Шкали методик	Середній бал	Рівень розвитку
Лідерські якості	34 бали	Середній рівень
Циклотомія-шизотомія	4 бали	Низький рівень
Абстрактність-конкретність мислення	4 бали	Низький рівень
Емоційна зрілість-незрілість	11 балів	Високий рівень
Домінантність-підкорюваність	7 балів	Середній рівень
Сургенція-десургенція	4 бали	Низький рівень
Сила Суперого	12 балів	Високий рівень
Рішучість-нерішучість	8 балів	Середній рівень
Чутливість-нечутливість	8 балів	Середній рівень
Підозрілість-довірливість	9 балів	Високий рівень
Непрактичність-практичність	10 балів	Високий рівень
Заподатливість-наївність	7 балів	Середній рівень
Невпевненість-впевненість	4 бали	Низький рівень
Радикалізм-консерватизм	8 бали	Середній рівень
Незалежність-залежність	12 балів	Високий рівень

Самооцінка	11 балів	Високий рівень
Напруженість-розслабленість	12 балів	Високий рівень
Мотивація досягнення	167 балів	Мотивація досягнення
КОС (комунікативні та організаційні здібності)	3 бали	Середній рівень

Згідно отриманих середніх балів, доцільно надати більш детальну характеристику отриманим результатам. В студентів-психологів наявний середній рівень розвитку лідерських якостей, що свідчить про ситуативний вияв даних здібностей в контексті впливу різноманітних факторів. Наприклад, під впливом різних факторів: настрою, емоційного фону групи, рівня розвитку інших навичок студенти можуть проявити нижчий або вищий рівень розвитку лідерських якостей. Також середні показники отримані за шкалами: домінантність-підкорюваність, рішучість-нерішучість, чутливість-нечутливість, заподатливість-наївність, радикалізм-консерватизм та комунікативні й організаційні здібності. Всі ці індивідуально-психологічні характеристики також можуть проявлятися на різному рівні розвитку, враховуючи ситуативні фактори впливу

В студентів-психологів встановлено наявність високого рівня розвитку мотивації досягнення успіху. Даний аспект описує студентів, як цілеспрямованих, схильних до фокусування уваги на досягненні кінцевої мети. Мотивація досягнення успіху підсилює прагнення особистості до вирішення складних завдань та проблем. Зазвичай, при високому рівні розвитку мотивації досягнення успіху спостерігається також висока фрустраційна толерантність та резистентність до стресу.

Щодо вивчення індивідуально-психологічних характеристик студентів, як рис прояву лідерства, отримані наступні результати. В студентів наявні риси: циклотимія, абстрактність мислення, емоційна незрілість, сургенція, сила Суперого, довірливість, практичність, невпевненість, залежність, висока самооцінка та розслабленість.

Кореляційний аналіз. Для підтвердження чи спростування гіпотез дослідження при обробці отриманих результатів нами застосовано кореляційний аналіз (на основі лінійної кореляції Пірсона). За отриманими взаємозв'язками у кореляційній матриці (див. дод. В), нами складено відповідну кореляційну плеяду взаємозв'язків. Нами буде описано дві плеяди кореляційних взаємозв'язків: між показником лідерських якостей та мотивацією досягнення й КОС; між показником лідерських якостей та індивідуально-психологічними характеристиками особистості (вивчені за допомогою методики Кеттелла). Розглянемо першу плеяду отриманих кореляційних взаємозв'язків (див. рис. 2.2.1.).

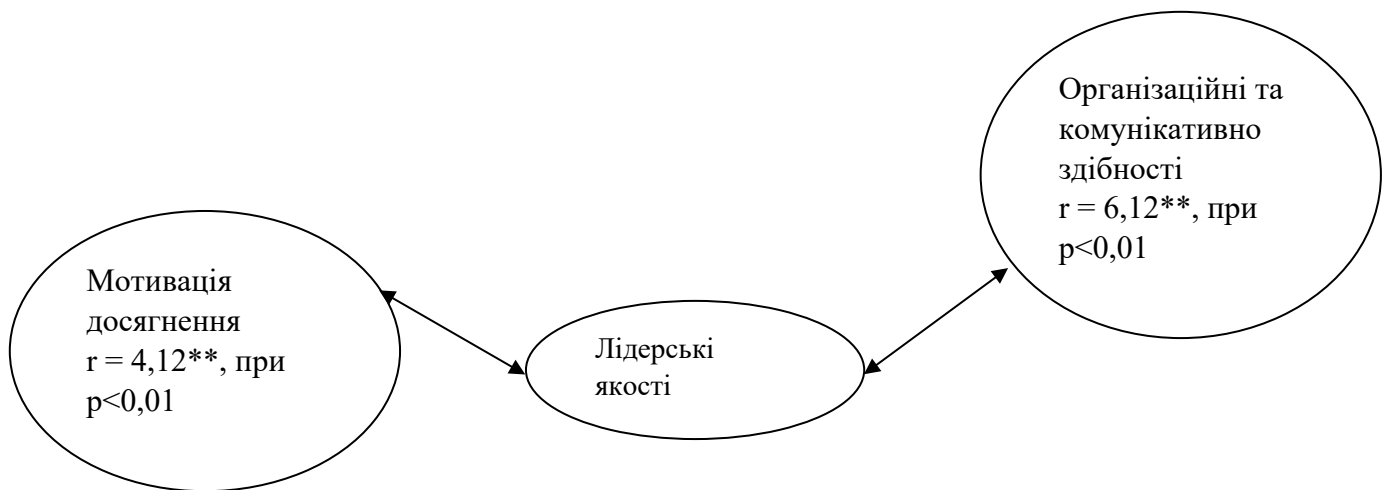


Рис. 2.2.1. Кореляційна плеяда взаємозв'язків лідерських якостей та мотивації досягнення; організаційних та комунікативних здібностей

Встановлено наявність статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою мотивації досягнення (при $r = 4,12^{**}$, при $p < 0,01$); прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою організаційних та комунікативних здібностей (при $r = 6,12^{**}$, при $p < 0,01$). Прямий кореляційний взаємозв'язок, який встановлений між показником ілюструє взаємозалежність даних явищ. Виходячи з цього, можна зробити висновок про те, що чим вищим є показник рівня розвитку лідерських якостей, тим вищим буде показник мотивації досягнення успіху в особистості студента. Також навпаки, якщо рівень розвитку лідерських якостей буде знижуватись,

відповідно буде знижуватись також мотивація досягнення успіху та буде помітною трансформація в мотивацію уникнення невдач. Ці явища взаємозумовлюють одне одного. Для прояву лідерських якостей важливою є мотивація досягнення успіху, оскільки саме вона допомагає бути взірцем для інших, досягати власних цілей та не боятись можливих помилок. Якщо в людини домінуватиме мотивація уникнення невдач, буде знижуватись схильність до прояву лідерських якостей. Лідерам при такій мотивації буде важко вести групу за собою та проявляти впевненість в собі.

Розглянемо отриману плеяду кореляційних взаємозв'язків між шкалою лідерських якостей та шкалами індивідуально-психологічних характеристик особистості (див. рис. 2.2.2.).

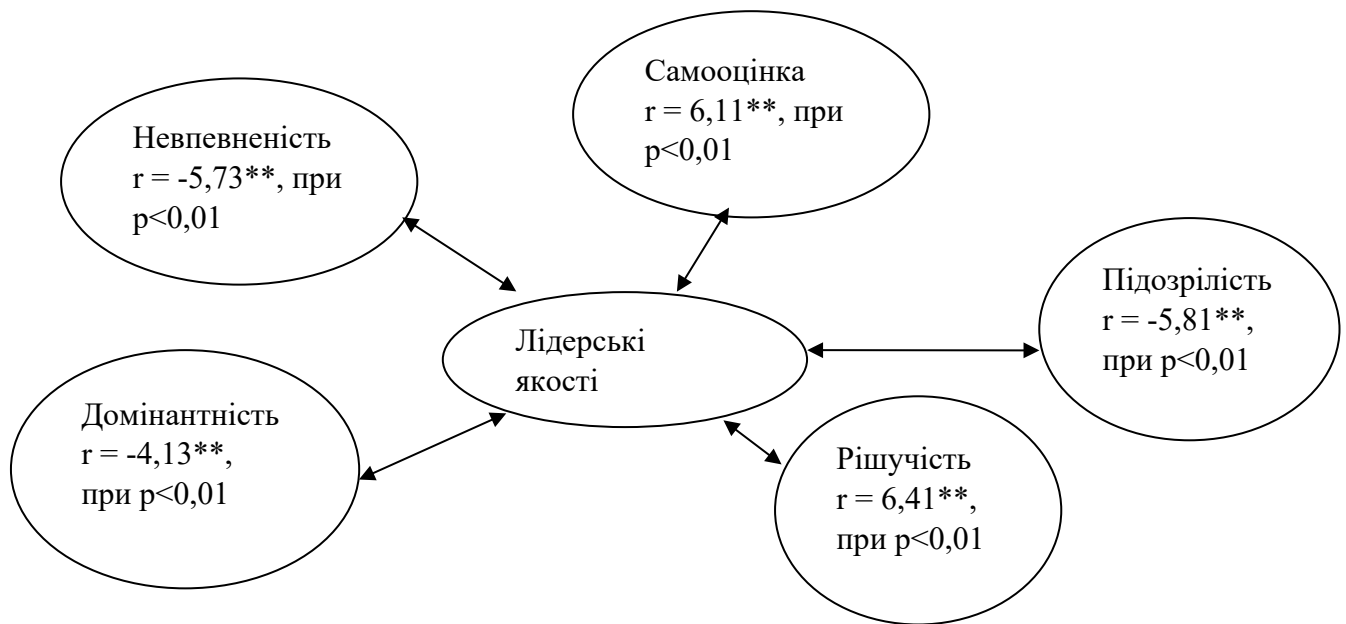


Рис. 2.2.2. Кореляційна плеяда взаємозв'язків показника лідерських якостей та індивідуально-психологічних характеристик

Встановлено наявність статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою самооцінки (при $r = 6,11^{**}$, при $p < 0,010$); між шкалою лідерських якостей та шкалою рішучості (при $r = 6,41^{**}$, при $p < 0,01$). Встановлено наявність статистично значущого оберненого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою домінантності (при $r = -4,13^{**}$, при $p < 0,01$); між шкалою лідерських

якостей та шкалою невпевненості (при $r = -5,73^{**}$, при $p < 0,010$); між шкалою лідерських якостей та шкалою підозрілості (при $r = -5,81^{**}$, при $p < 0,01$).

Прямий кореляційний взаємозв'язок, який встановлений між показником ілюструє взаємозалежність даних явищ. Виходячи з цього, можна зробити висновок про те, що чим вищий показник рівня розвитку лідерських якостей в студента тим вищим буде показник рівня розвитку самооцінки та рішучості. Адекватна самооцінка та прояв рішучості в поведінкових патернах допомагають проявляти успішно лідерські якості. Оточуючі завжди помічають прояв рішучості, впевненості та високу самооцінку в інших, а відтак, такі особистості викликають в них інтерес. Якщо ж рівень розвитку самооцінки та рішучості буде низьким – то відповідно рівень розвитку лідерських якостей також знижуватиметься.

Обернений кореляційний взаємозв'язок встановлений між показником лідерських якостей та: невпевненістю, підозрілістю, домінантністю. Якщо в студента рівень розвитку лідерських якостей буде високим то рівень розвитку невпевненості в собі, підозрілості та домінантності буде низьким. Також навпаки, якщо лідерські якості будуть знижуватись, то дані індивідуально-психологічні характеристики будуть підвищуватись. Важливо зазначити, що окремо взяті дані риси, при своєму зниженні також будуть підвищувати рівень розвитку лідерських якостей. Цікавим є той аспект, що при вияві домінантності показник лідерських якостей буде низьким. Ймовірно, домінантність, як бажання бути вищим над кимось не є детермінантою формування лідерських якостей загалом. Оточуючі не завжди сприймають тих лідерів, котрі керуються лише мотивом влади та домінування над кимось, а відтак, лідерство втрачає свій сенс.

Згідно отриманих кореляційних взаємозв'язків підтверджуються наші гіпотези про те, що існує взаємозв'язок між рівнем розвитку самооцінки особистості та її лідерськими якостями (на основі встановленого статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою самооцінки при $r = 6,11^{**}$, при $p < 0,010$); та про те, що

існує взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей та мотивації досягнення (на основі встановленого статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою мотивації досягнення при $r = 4,12^{**}$, при $p < 0,01$).

Порівняльний аналіз. За допомогою методів статистичної обробки даних та описової статистики ними було визначені середні показники по кожній із шкал методик. З метою здійснення порівняльного аналізу та перевірки гіпотез емпіричного дослідження нами надалі будуть подані співвідношення показників у двох групах досліджуваних.

Порівняльний аналіз в двох групах за критерієм статті. Розглянемо показники щодо вивчення лідерських якостей (див. рис. 2.2.3.).

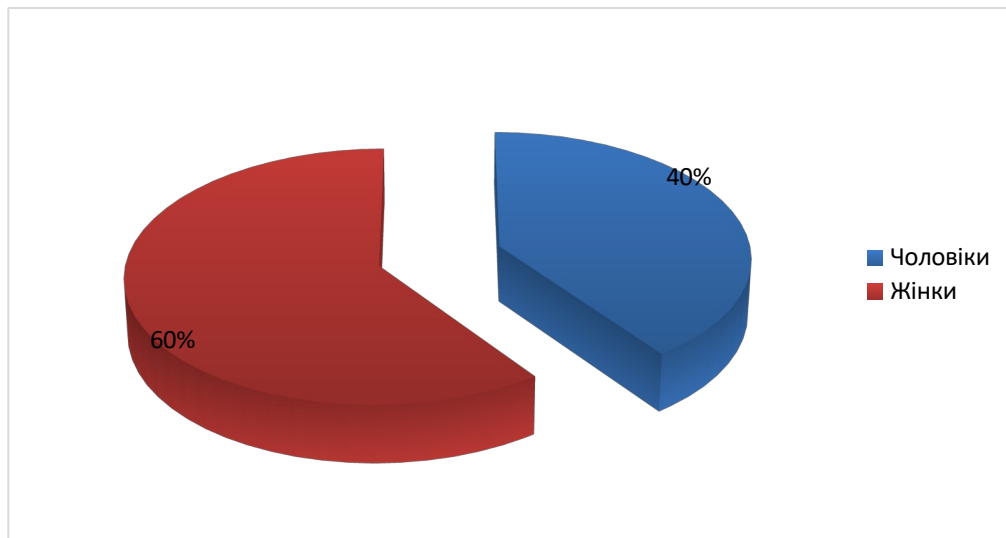


Рис. 2.2.3. Співвідношення показників у двох груп досліджуваних (чоловіків-студентів та жінок-студентів) щодо вивчення лідерських якостей

Згідно отриманої діаграми, спостерігається домінування лідерських якостей в жінок-студентів, оскільки в них отримані вищі показники щодо даної шкали. В чоловік-студентів лідерські якості знаходяться на нижчому рівні розвитку, ніж в жінок-студентів. Виходячи з цього, студентам жіночої статті більш притаманні прояви лідерства в поведінці та спілкуванні.

Доцільно подати отримане співвідношення показників щодо вивчення індивідуально-психологічних характеристик в двох групах досліджуваних (див. рис. 2.2.4. та рис. 2.2.5. та рис. 2.2.6.).

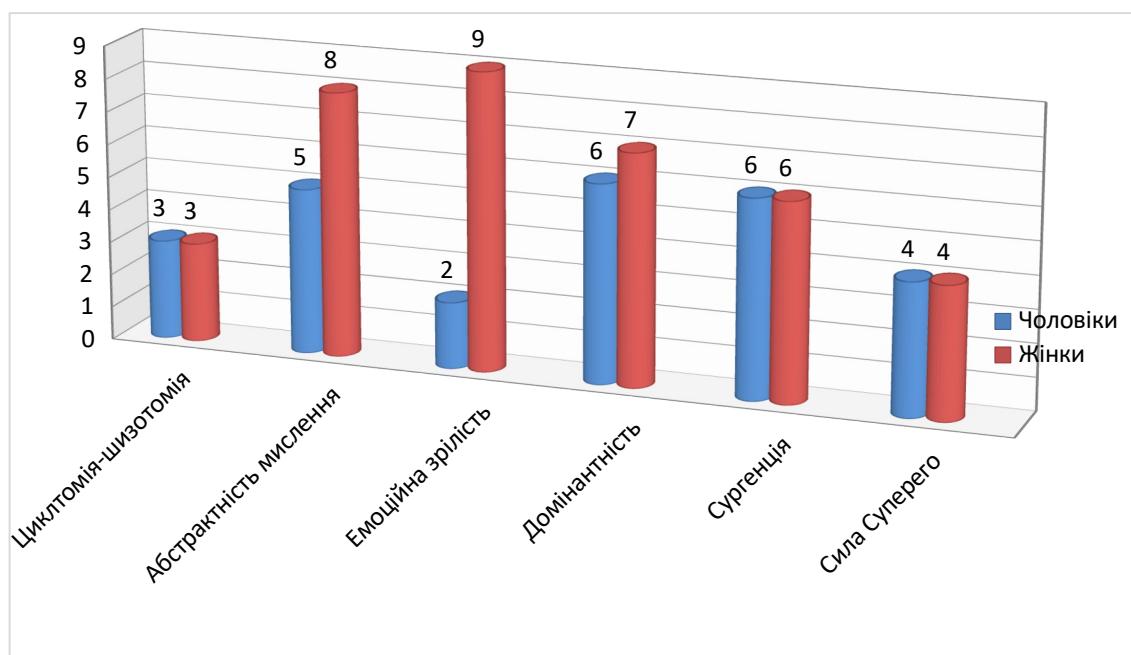


Рис. 2.2.4. Співвідношення показників у двох груп досліджуваних щодо вивчення індивідуально-психологічних характеристик (частина 1)

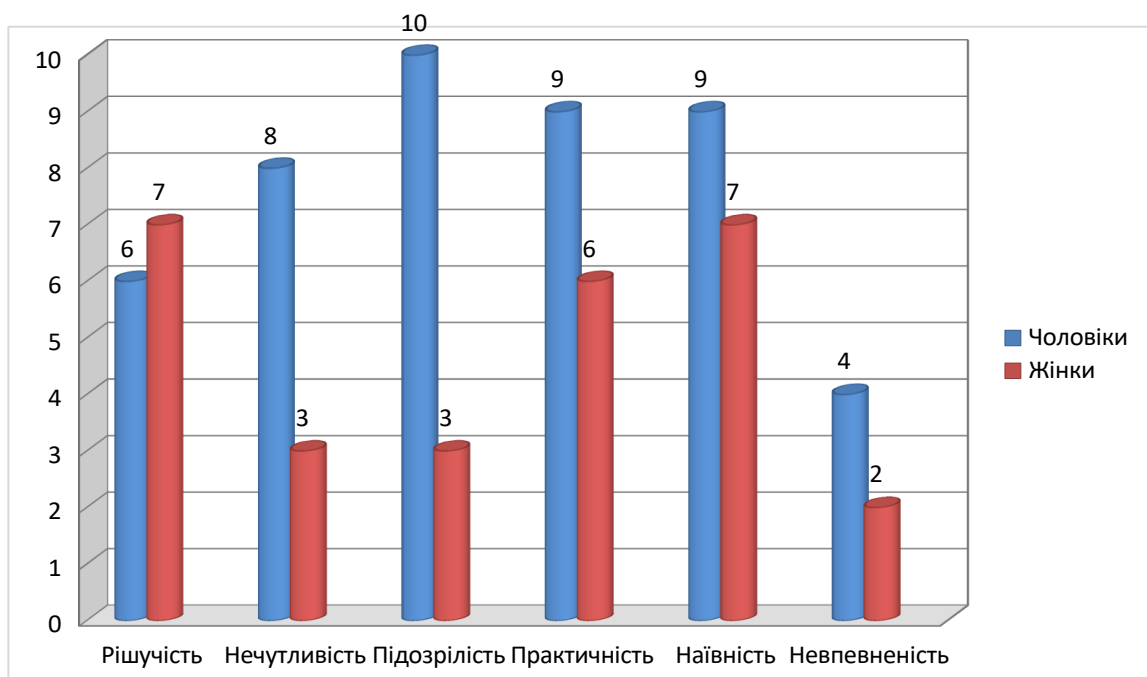


Рис. 2.2.5. Співвідношення показників у двох груп досліджуваних щодо вивчення індивідуально-психологічних характеристик (частина 2)

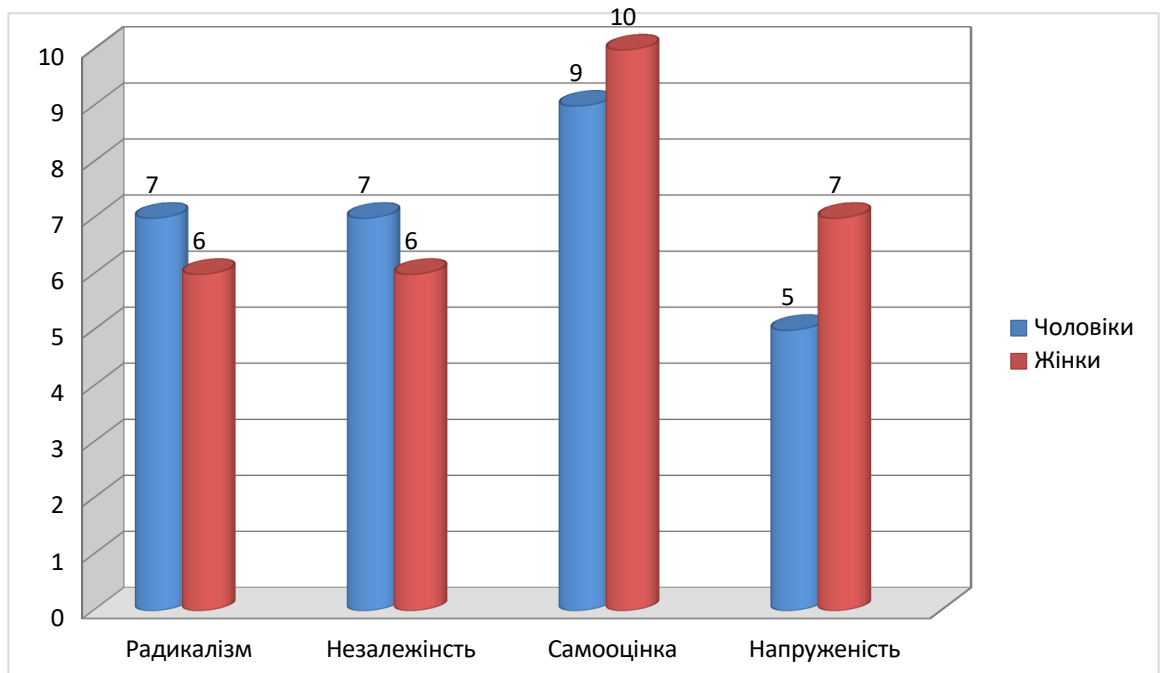


Рис. 2.2.6. Співвідношення показників у двох груп досліджуваних щодо вивчення **індивідуально-психологічних характеристик (частина 3)**

Виходячи із отриманих відмінностей, котрі проілюстровані на діаграмах можна зробити більш детальний опис. В студентів жіночої статті спостерігаються вищі показники щодо: абстрактності мислення, емоційної зрілості, домінантності, самооцінки, рішучості та напруженості. В чоловіків-студентів вищі показники за наступними шкалами: нечутливість, підозрілість, практичність, наївність, невпевненість та радикалізм. Також важливо зазначити, що при відмінностях, які спостерігаються між двома групами досліджуваних, варто взяти до уваги ключ до інтерпретації методики, оскільки деякі отримані середні показники (бали) є на вищому або нижчому рівні свого розвитку. Проте нами береться до уваги саме порівняльне співвідношення середніх балів в групах досліджуваних.

Щодо вивчення мотивація досягнення отримані наступні результати (див. рис. 2.2.7.).

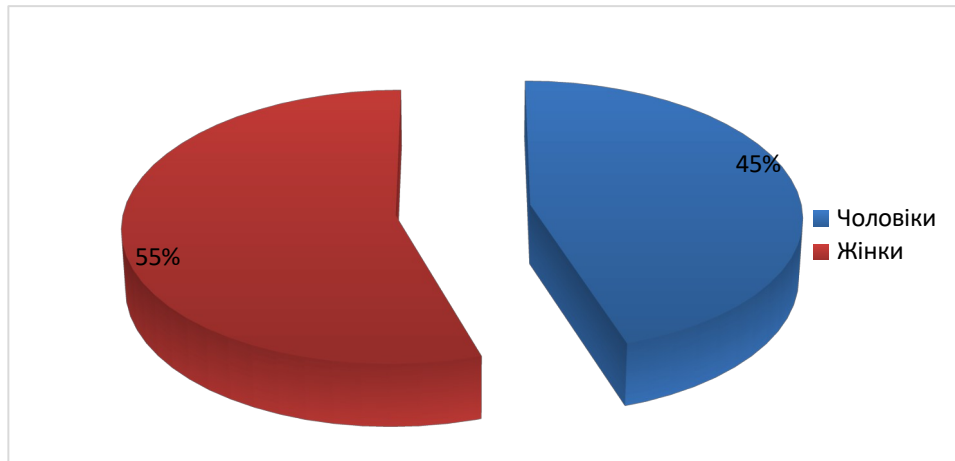


Рис. 2.2.7. Співвідношення показників у двох груп досліджуваних (чоловіків-студентів та жінок-студентів) щодо вивчення мотивації досягнення

Згідно отриманих співвідношень спостерігаємо вищі показники мотивації досягнення в жінок-студентів. Чоловіки-студенти будуть менш схильними до прояву мотивації досягнення успіху, ніж жінки. Важливо відзначити, що саме мотивація досягнення успіху сприяє формуванню лідерських якостей, а мотивація уникнення невдач вносить труднощі в даний процес.

Щодо вивчення організаційних та комунікативних здібностей, нами отримані наступні співвідношення (див. рис. 2.2.8.).

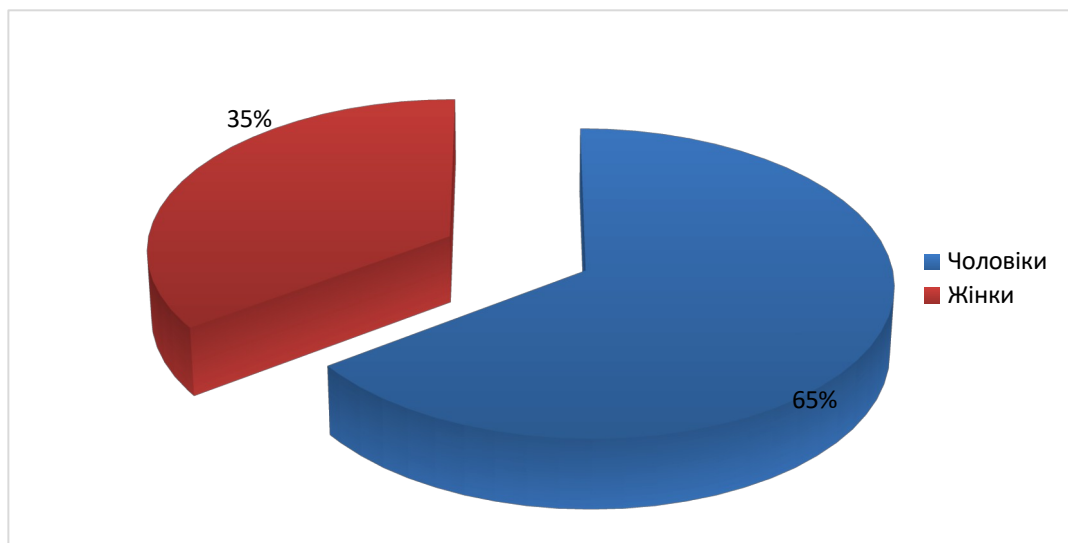


Рис.

2.2.8. Співвідношення показників у двох груп досліджуваних (чоловіків-студентів та жінок-студентів) щодо вивчення організаційних та комунікативних здібностей

Спостерігаємо вищі показники щодо розвитку організаційних та комунікативних здібностей в студентів жіночої статі. Кількість студентів чоловічої статі з високими показниками даних здібностей є меншою. Жінки більш схильні до прояву високого рівня комунікативного потенціалу та навичок організації групи чи самоорганізації загалом.

Згідно отриманих показників в контексті порівняння двох груп досліджуваних, підтверджується наша гіпотеза про те, що у студентів-жінок вищі показники щодо рівня розвитку організаційних та комунікативних здібностей, а також рівня розвитку мотивації досягнення.

Порівняльний аналіз в двох групах за критерієм академічної групи (1 курс, 2 курс, 3 курс). Розглянемо показники щодо вивчення лідерських якостей у трьох групах досліджуваних (див. рис. 2.2.9.).

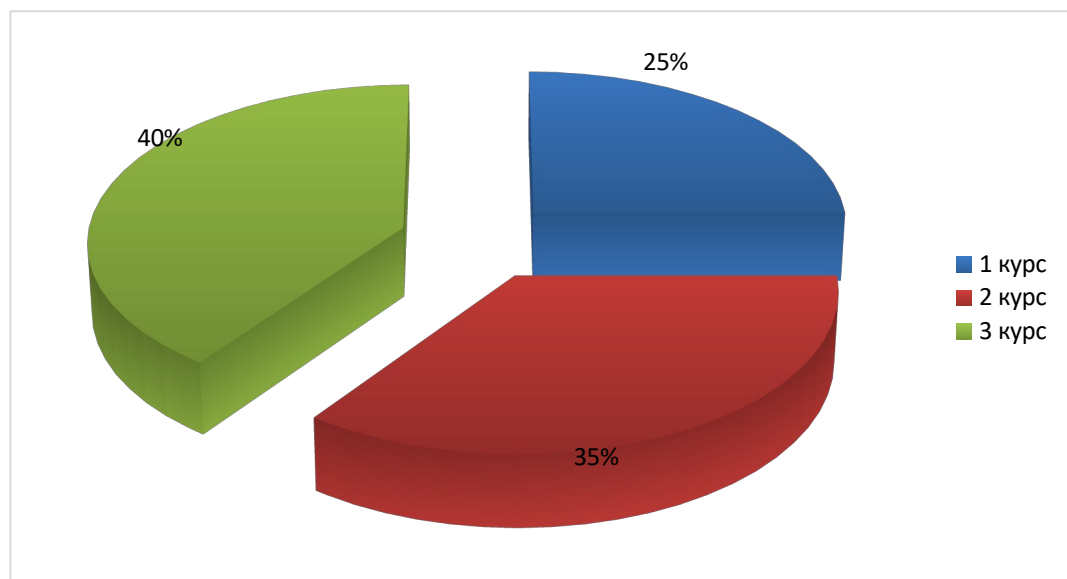


Рис. 2.2.9. Співвідношення показників у трьох групах досліджуваних щодо вивчення лідерських якостей

Згідно отриманих даних спостерігаються вищі показники щодо рівня розвитку лідерських якостей саме в студентів-психологів, котрі навчаються на третьому курсі. У студентів, котрі навчаються на першому курсі встановлено нижчі показники розвитку лідерських якостей, ніж в студентів другого та третього курсу. На даний показник може впливати багато факторів, а саме: здобуття певного минулого досвіду, рівень адаптивності, соціалізація. Ймовірно, студенти, котрі навчаються на третьому курсі,

пройшовши первинну адаптацію до навчання, можуть з більшою легкістю проявляти лідерські здібності в колективі.

Щодо вивчення індивідуально-психологічних особливостей студентів в контексті співставлення отриманих даних в трьох групах досліджуваних отримані такі показники (див. рис. 2.2.10, рис. 2.2.11 та рис. 2.2.12.).

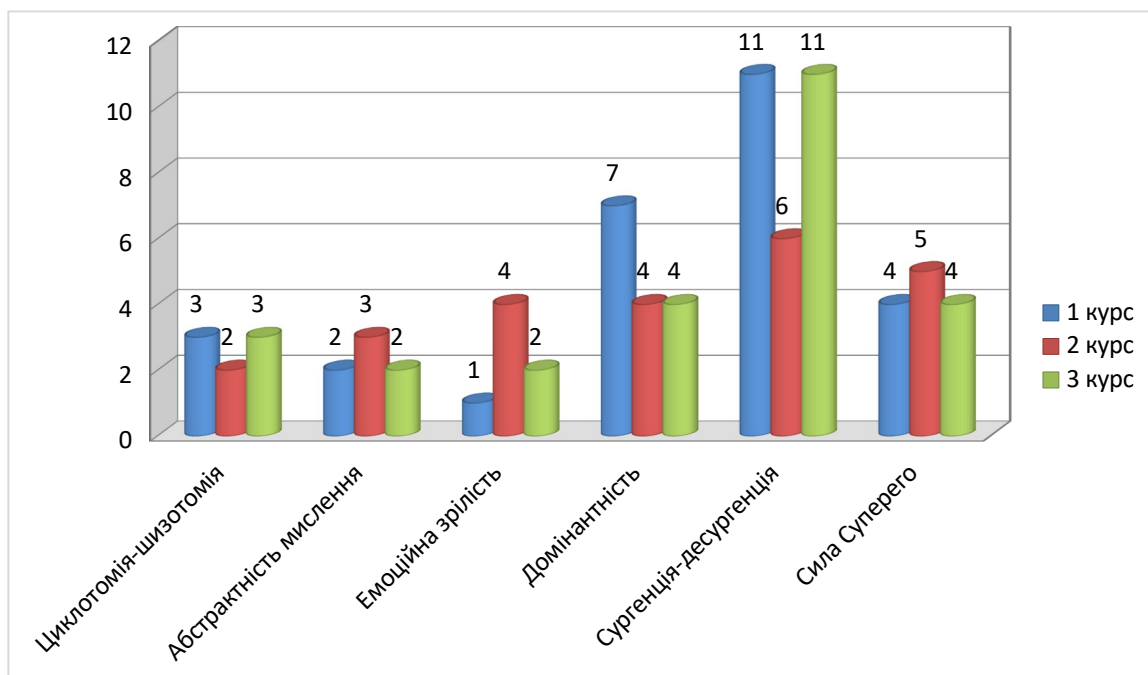


Рис. 2.2.10. Співвідношення показників у трьох групах досліджуваних щодо вивчення індивідуально-психологічних характеристик (частина 1)

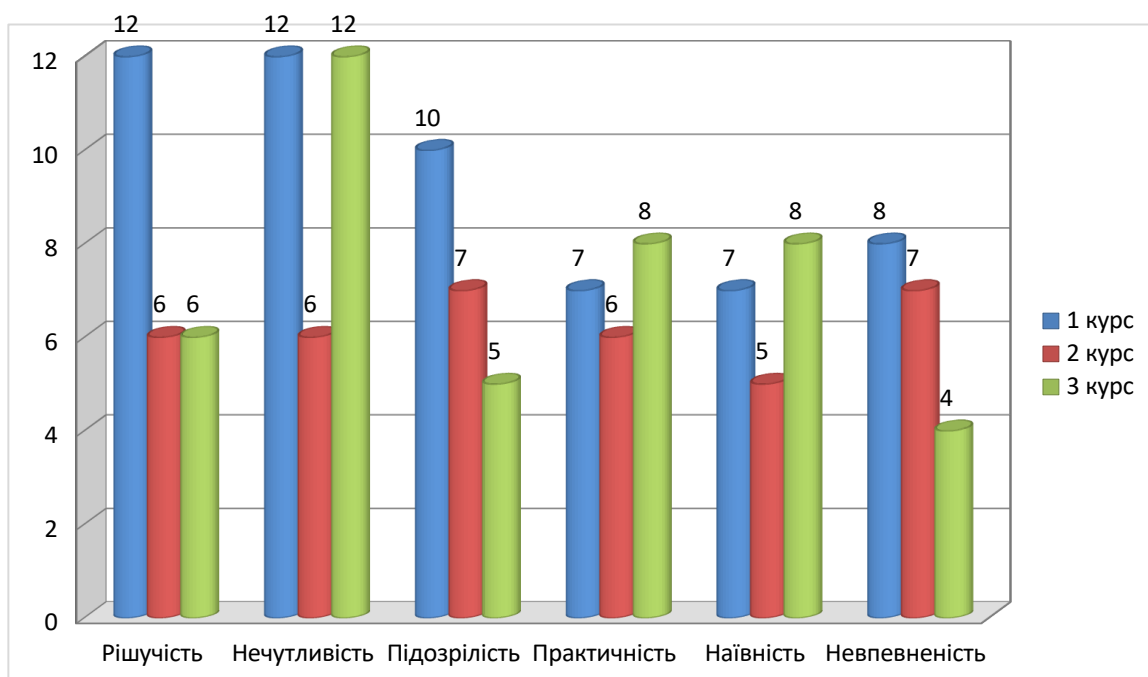


Рис. 2.2.11. Співвідношення показників у трьох групах досліджуваних щодо вивчення **індивідуально-психологічних характеристик (частина 2)**

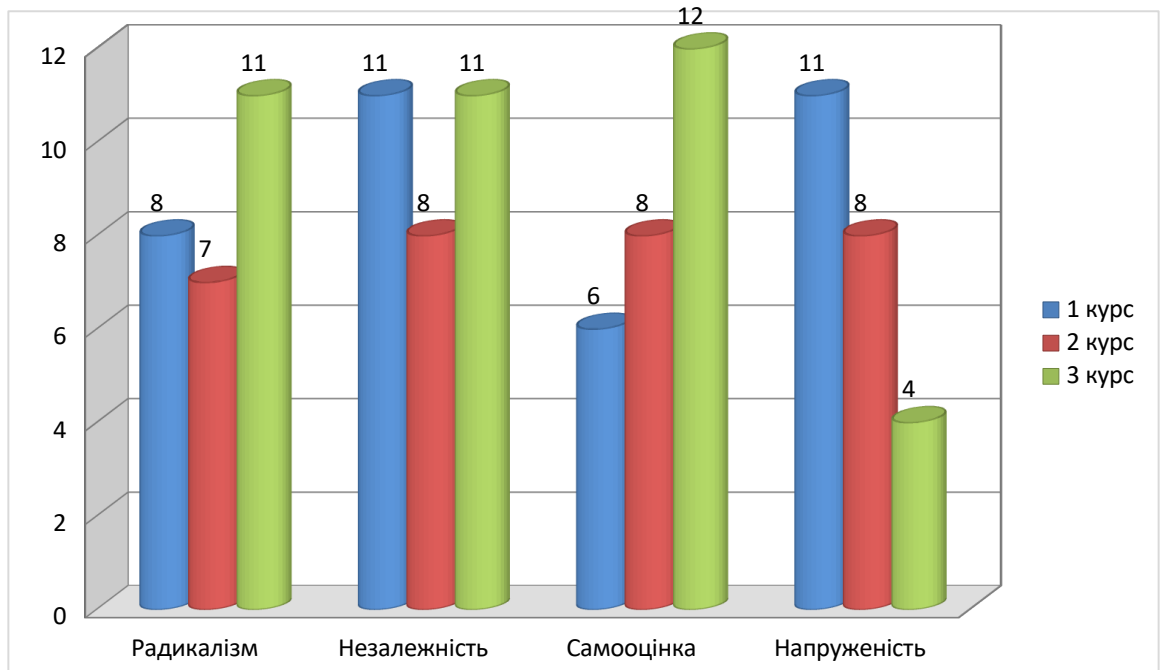


Рис. 2.2.12. Співвідношення показників у трьох групах досліджуваних щодо вивчення **індивідуально-психологічних характеристик (частина 3)**

За отриманими діаграмами спостерігається домінування таких індивідуально-психологічних характеристик в студентів 1 курсу: циклотимія, домінантність, десургенція, рішучість, нечутливість, підозрілість, невпевненість та напруженість. В студентів, які навчаються на другому курсі високі показники за шкалами: абстрактність мислення, емоційна зрілість та сила Супер-его. В студентів-психологів, які навчаються на третьому курсі вищі показники за такими шкалами: практичність, наївність, радикалізм, незалежність та самооцінка. Варто додати, що саме прояв певних індивідуально-психологічних особливостей може підсилювати або ж навпаки ускладнювати формування лідерських якостей в особистості студента.

Розглянемо отримані співвідношення щодо вивчення мотивації досягнення (див. рис. 2.2.13.).

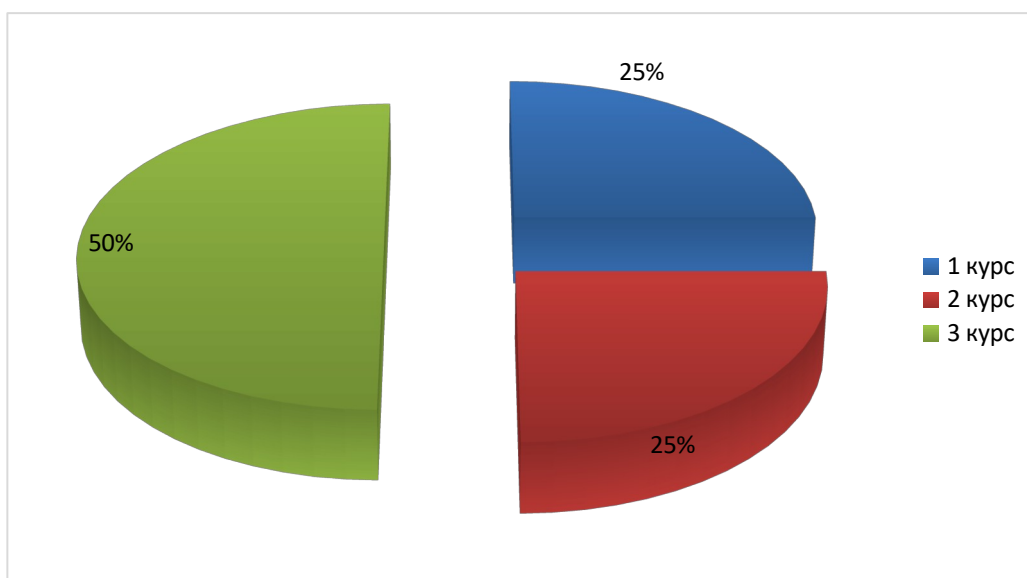


Рис. 2.2.13. Співвідношення показників у трьох групах досліджуваних щодо вивчення мотивації досягнення

В студентів-психологів, котрі навчаються на третьому курсі дещо вищі показники щодо рівня розвитку мотивації досягнення, ніж в студентів другого та першого курсів (вони отримані однакову кількість відсоткового розподілу). Виходячи з цього, студенти другого та третього курсу можуть більшою мірою бути схильними до прояву мотивації уникнення невдач, ніж студенти третього курсу. Мотивація уникнення невдач сприятиме формуванню невпевненості в собі та низького рівня стресостійкості.

Щодо вивчення організаційних та комунікативних здібностей, встановлені такі співвідношення (див. рис. 2.2.14.).

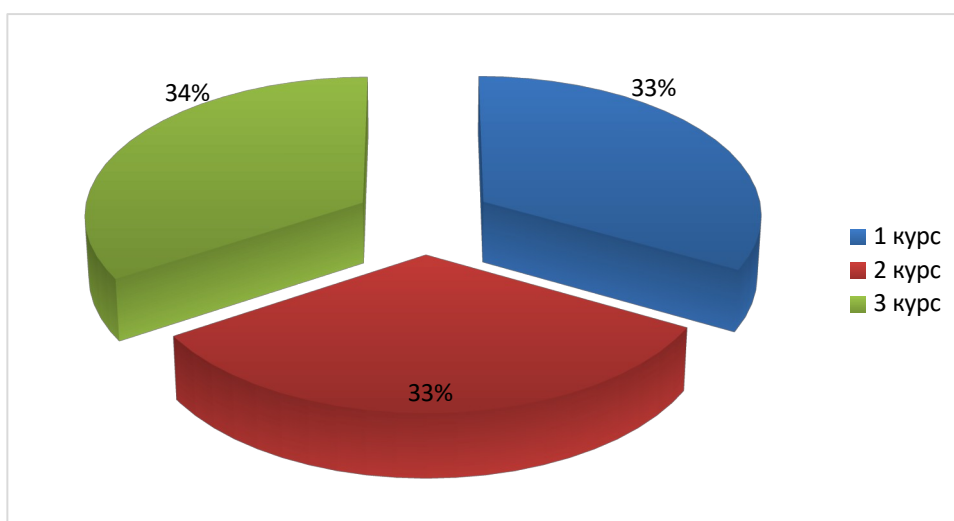


Рис. 2.2.14. Співвідношення показників у трьох групах досліджуваних щодо вивчення організаційних та комунікативних здібностей

Згідно отриманих показників рівень розвитку вивчених здібностей є майже однаковим у всіх трьох академічних групах. У студентів, котрі навчаються на третьому курсі він є дещо вищим. Організаційні та комунікативні здібності дозволяють лідерам проявляти себе, ефективно комунікувати з іншими та висловлювати власну думку, а також закликати інших до дії, координуючи та організовуючи таку діяльність.

Беручи до уваги отримані результати порівняльного аналізу в трьох групах досліджуваних можна зробити висновок про те, що гіпотеза нашого дослідження (у студентів, котрі навчаються на третьому курсі вищі показники щодо рівня розвитку лідерських здібностей, ніж в студентів, котрі навчаються на першому та другому курсах) знайшла своє підтвердження. В студентів, котрі навчаються на третьому курсі встановлено вищі показники щодо рівня розвитку лідерських якостей, мотивації досягнення, організаційних та комунікативних навичок.

Аналіз проведеного анкетування. Після проведення анкетування, нами було опрацьовано отримані результати. Дані результати надаємо у вигляді відсоткового співвідношення (див. табл.. 2.2.2.).

Таблиця 2.2.2.

Отримані результати анкетування

	Відповіді «Так»	Відповіді «Ні»
1. Я вважаю себе лідером	75 %	25 %
2. Я можу вести за собою групу	60 %	40 %
3. Я володію організаційними здібностями	55 %	45 %
4. Інші вважають, що я маю лідерські якості	50 %	50 %
5. До моєї точки зору часто дослухаються	40 %	20 %

6. Я досить добре комунікую з іншими	90 %	10 %
7. Я відчуваю свій потенціал до керівництва	70 %	30 %

Згідно отриманих результатів тестування більшість студентів-психологів вважають себе лідерами, можуть вести за собою групу, володіють організаційними здібностями та відчувають власний потенціал до керівництва. Отримані результати щодо лідерських якостей можна співвіднести із результатами за методикою діагностики лідерських якостей Є. Жаріков, Є. Крушельницького. Середній бал досліджуваної вибірки становить 34 бали, що згідно ключа співвідноситься із середнім рівнем розвитку лідерських здібностей в студентів загалом.

Отже, нами проведений якісний та кількісний аналіз отриманих даних на основі використання кореляційного аналізу та порівняння середніх значень в контексті статистичної обробки результатів дослідження, а також здійснено аналіз проведеного анкетування. За підсумками отриманих кореляційних зв'язків та показників щодо відмінностей груп студентів за критерієм віку та академічної групи, гіпотези нашого дослідження знайшли своє підтвердження.

2.3. Методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей в студентів

Беручи до уваги отримані результати проведеного діагностичного дослідження, нами розроблено методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей у студентів. Також нами запропоновано психологічні вправи, які допоможуть в розвитку певних якостей, що входять в модель лідерства. Наявність лідерських якостей в студентів здійснює вагомий вплив на успішність особистісного саморозвитку та формування професійної самосвідомості в подальшому. Розглянемо більш детально дані рекомендації:

1. Будьте відкритими до всього нового та проявляйте креативність у вирішенні звичних завдань. Прояв творчого потенціалу стимулює розвиток емоційного інтелекту та розумових здібностей. Одним із аспектів та проявів лідерства є нестандартність, а саме вміння бути креативним.

2. Розвивайте в себе високий рівень відповідальності.

3. Працюйте над власною мотивацією досягнення успіху та демонструйте іншим свій шлях до досягнення мети. Таким чином Ви можете стати прикладом для наслідування та лідером групи.

4. Навчіться слухати та сприймати критику. Працюйте над власним рівнем впевненості в собі.

5. Не бійтеся показувати іншим свої помилки. Відкритість та щирість формує позитивне ставлення в оточуючих.

6. Пам'ятайте, що лідер – це зразок для наслідування завжди та у всьому: стилі одягу, стилі спілкування, патернах поведінки.

7. Навчіться слухати співрозмовника, проявляти емпатійність.

8. Пам'ятайте про невербальні вияви лідера: рівна осанка, впевнена та чітка хода, правильні та відповідні жести та міміка.

9. Розвивайте комунікативні навички. Беріть участь у виступах, конференціях, форумах. В спілкуванні слідкуйте за голосом: рівний та спокійний тон голосу, правильно розставлені акценти та інтонації.

10. Для лідера є важливим збереження внутрішнього балансу, вміння шукати ресурси та відновлюватись.

11. Беріть на себе відповідальність за власні рішення, навіть, якщо вони виявились хибними. Не бійтесь помилятись.

12. Беріть участь в соціально-психологічних тренінгах та марафонах з метою розвитку лідерських якостей.

13. Сформууйте власний імідж лідера. Для цього слід визначити свої сильні сторони та зробити акцент на них. Проаналізуйте Ваші здібності, вміння та навички.

Виходячи із рекомендацій, доцільно виокремити певні психологічні вправи, використання яких допоможе сформувати лідерські якості. Нами обрано три вправи, які допоможуть сформувати впевненість в собі: «Я потужний циклон», «Досвідчений вовк», «Візуалізація мети».

✓ Вправа «Я потужний циклон». Ресурси: записи ритмічної, енергійної музики, що створює позитивний емоційний фон. Тривалість: 10 хвилин. Хід вправи: закрийте очі і згадайте найбільш чисте, легке повітря, яким ви дихали коли-небудь. Легкий плавний вдих – і легке, чисте повітря наповнює кисті ваших рук, плечі; видих – і воно виходить через руки. Вдих – повітря заповнює ваші ступні, гомілки, стегна, живіт, груди; видих – і воно плавно виходить через ноги. Вдих – повітря заповнює все тіло. Властивості повітря тепер – властивості вашого тіла. Легкість, прозорість, невагомість. Уявіть собі, що ви – циклон, що зароджується десь в потужному океані. З кожною хвилиною ви набираєте силу і при цьому з легкістю, граючись, постійно міняєте напрямок і швидкість. Ви непрогнозовані, тому що вам цікава імпровізація, і ви самі не знаєте, що зробити в наступну секунду. Вас захоплює сам процес перевтілень, вам цікаво спостерігати за тим, яке враження ви справляєте на людей. Завершення: обговорення вправи.

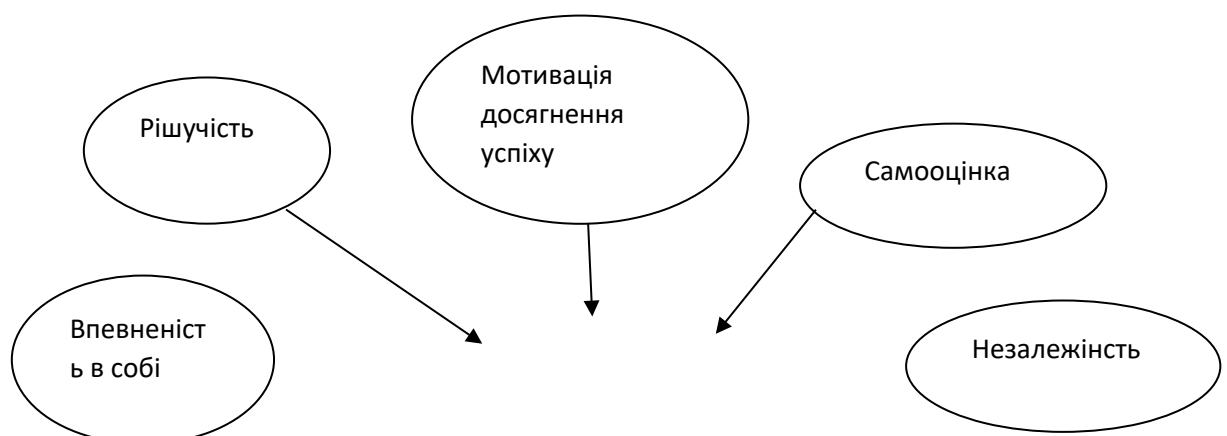
✓ Вправа «Досвідчений вовк». Ресурси: записи ритмічної, енергійної музики, що створює позитивний емоційний фон. Тривалість: 10 хвилин. Хід вправи: закрийте очі і уявіть, що ви плавно занурюєтеся в сон. Навколо темніє, вечір. Ви розчиняєтеся в темряві. Але ось далеко-далеко попереду з'явилося світло. Воно стає все яскравішим. Ви потрапляєте в зону світла в безкрайньому дикого степу. Ви озираєтеся по сторонах, подібно до дикого звіра. Ви потужний і досвідчений хижак. Ви – вовк. Ви відчуваєте свої потужні лапи, сильні ікла, гнучке тіло. На степ вже спустилася ніч, і місяць уповні заливає все навколо своїм світлом. Ваше тіло і душа поступово наповнюються впевненістю і силою. Ви виявилися сильнішими всіх найсильніших вовків в цій безкрайнього степу! Завершення: обговорення вправи.

✓ Вправа «Візуалізація мети». Ресурси: записи ритмічної, енергійної музики, що створює позитивний емоційний фон. Тривалість: 10 хвилин. Хід вправи: уявіть свою мету у вигляді мішені. Випускаючи стрілу з лука, злийтеся з нею воедино, уявіть, що ви і є ця стріла. Спрямовуйте її подумки в саме «яблучко». А тепер подумки уявіть собі те, що ви хочете отримати в результаті досягнення мети. Детально, шліфуючи найдрібніші деталі. Визначте час досягнення мети, способи і так далі. Знову уявіть свою мету у вигляді мішені. Що ви бачите на мішені? Що ви відчуваєте в цей момент? Що чуєте? Виділіть невербальні сигнали. Приберіть всі проміжні етапи досягнення мети. Оцініть свій потенціал. Зберіть необхідну інформацію, обробіть її. Визначте конкретні етапи досягнення мети. І вперед! Завершення: обговорення вправи.

Поряд із вище наданими рекомендаціями, на основі проведеного дослідження, нами виокремлено певні індивідуально-психологічні характеристики та якості особистості, розвиток яких сприятиме розвитку лідерських якостей загалом. До таких якостей належить:

- ✓ Мотивація досягнення успіху
- ✓ Організаційні здібності
- ✓ Комунікативні здібності
- ✓ Впевненість в собі
- ✓ Рішучість
 - ✓ Адекватний рівень самооцінки
 - ✓ Незалежність

Відтак, доцільно сформуувати модель лідерства, яка включає базисні риси особистості лідера (див. рис. 2.3.1.).



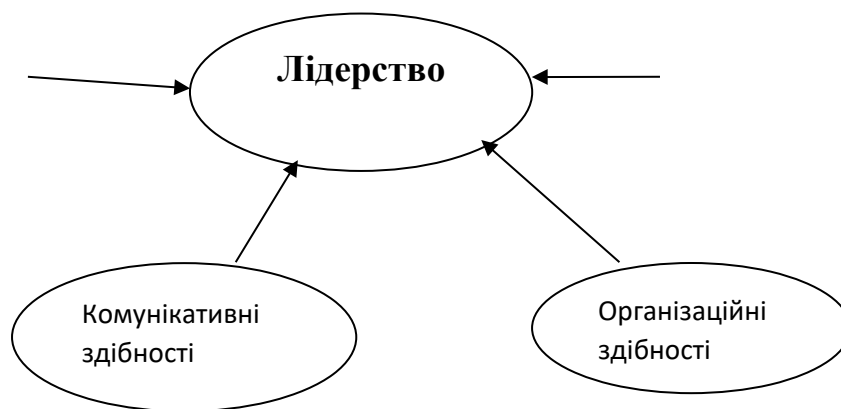


Рис. 2.3.1. Модель лідерства

Отже, підсумовуючи вище перелічені рекомендації, важливо додати, що для того, щоб сформувати достатній рівень розвитку лідерських якостей необхідно систематично проводити роботу над собою, а також слід визначити, які з рекомендацій є більш дієвими саме для конкретної особистості в контексті врахування індивідуально-психологічних характеристик.

Висновки до Розділу 2

Отже, в контексті даного розділу проведено емпіричне дослідження особливостей прояву психологічних характеристик лідерів в студентів-психологів на базі методу тестування, анкетування та статистичних методів обробки даних. Нами було використано ряд діагностичних методик: методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), анкета «Вивчення лідерських якостей», тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення, запропонована М.Ш. Магомед-Еміновим), 16-факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина). Також проведено кореляційний аналіз та порівняння середніх значень у наступних групах досліджуваних: дві групи студентів, котрі поділені за критерієм статті та три групи студентів, котрі поділені за

критерієм академічної групи (1 курс, 2 курс та 3 курс) та здійснений аналіз проведеного анкетування. Досліджено, що існує взаємозв'язок між рівнем розвитку самооцінки особистості та її лідерськими якостями (на основі встановленого статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою самооцінки при $r = 6,11^{**}$, при $p < 0,010$); у студентів-жінок вищі показники щодо рівня розвитку організаційних та комунікативних здібностей, а також рівня розвитку мотивації досягнення (на основі порівняльного аналізу встановлено, що в студентів-жінок вищі показники щодо рівня розвитку організаційних та комунікативних здібностей, а також рівня розвитку мотивації досягнення, ніж в студентів-чоловіків); у студентів, котрі навчаються на третьому курсі вищі показники щодо рівня розвитку лідерських здібностей, ніж в студентів, котрі навчаються на першому та другому курсах (на основі порівняльного аналізу встановлено, що в студентів, котрі навчаються на третьому курсі вищі показники щодо рівня розвитку лідерських якостей, мотивації досягнення, організаційних та комунікативних навичок).

Також наявний взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей та мотивації досягнення (на основі встановленого статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою лідерських якостей та шкалою мотивації досягнення при $r = 4,12^{**}$, при $p < 0,01$).

Нами розроблені методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей у студентів. Також запропоновано психологічні вправи, які допоможуть в розвитку певних якостей, що входять в модель лідерства. Наявність лідерських якостей в студентів може здійснити в подальшому вагомий вплив на успішність особистісного саморозвитку та формування професійної самосвідомості загалом.

ВИСНОВКИ

Феномен лідерства протягом усієї історії людства був і залишається предметом дослідження. Його значимість зумовлена тісним зв'язком з великими відкриттями та досягненнями, які суттєво вплинули на розвиток цивілізації. В сучасній психології інтерес до лідерства пояснюється тим, що лідерські якості є невід'ємною частиною особистісного профілю успішної людини. Тому формування лідерських якостей на різних етапах життя людини стало одним з ключових завдань для багатьох галузей психології. Лідерство – це складне багатогранні явище, яке вивчається з різних наукових перспектив. Сучасні дослідження пропонують різноманітні концепції лідерства: концепція особистісних якостей акцентує увагу на наборі певних індивідуальних характеристик, які відрізняють лідера від інших людей, концепція поведінкових якостей підкреслює важливість поведінки лідера в різних ситуаціях, зокрема здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими та досягати поставлених цілей, у концепції ситуаційного лідерства стиль лідерства адаптований до конкретних умов та вимог ситуації.

Лідерство визначають не просто набір якостей, а скоріше динамічний процес, який формується в результаті взаємодії лідера з оточенням. У сучасному суспільстві лідер часто асоціюється з успішною людиною, яка здатна мотивувати та вести за собою інших.

У студентській вік відбувається активне формування особистості, оскільки закладаються основи майбутньої професійної діяльності. Тому розвиток лідерських якостей у студентів є надзвичайно важливим, оскільки сприяє створенню сприятливого клімату для навчання, розвитку ініціативи та самостійності. Незважаючи на декларовану орієнтацію на підготовку лідерів, сучасна система освіти не завжди забезпечує необхідні умови для розвитку лідерських здібностей, особливо в галузі психології. Це пов'язано з недостатньою увагою до практичних аспектів лідерства та відсутністю відповідних навчальних програм.

Для розвитку лідерських якостей у студентів необхідно створити сприятливе середовище, яке стимулюватиме прояв ініціативи, самостійності та відповідальності. Це передбачає проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на розвиток комунікативних навичок, вміння приймати рішення, працювати в команді тощо, створення студентських організацій та проектів, які дозволять студентам брати активну участь у управлінні навчальним процесом та залучення досвідчених лідерів для проведення майстер-класів та консультацій.

Проведене емпіричне дослідження підтвердило важливість розвитку лідерських якостей у студентів-психологів та їх тісний взаємозв'язок з іншими важливими психологічними характеристиками, такими як самооцінка, мотивація досягнення, комунікативні та організаторські здібності.

Встановлено, взаємозв'язок лідерських якостей з іншими особистісними характеристиками: Виявлено статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей та самооцінкою, а також мотивацією досягнення. Це свідчить про те, що люди з високою самооцінкою та бажанням досягати успіхів частіше проявляють лідерські якості.

Виявлено, що дівчата-студентки демонструють вищі показники розвитку організаційних та комунікативних здібностей, а також мотивації досягнення. Студенти старших курсів мають вищий рівень розвитку лідерських якостей порівняно зі студентами молодших курсів.

Розроблені методичні рекомендації та психологічні вправи для розвитку лідерських якостей у студентів-психологів. Ці рекомендації можуть бути використані для створення сприятливого середовища для розвитку лідерства у вищих навчальних закладах.

Лідерські якості є важливими для успішної професійної діяльності психолога, оскільки вони дозволяють ефективно взаємодіяти з клієнтами, колегами та іншими учасниками психологічного процесу.

Загалом, результати дослідження підкреслюють необхідність систематичної роботи зі студентами-психологами, спрямованої на розвиток їх лідерських якостей. Це дозволить підготувати фахівців, здатних не тільки надавати психологічну допомогу, але й ефективно організовувати свою роботу та впливати на оточуючих.

Досліджено та виокремлено індивідуально-психологічні характеристики та якості особистості, розвиток яких сприятиме розвитку лідерських якостей загалом. До таких якостей належить мотивація досягнення успіху, організаційні здібності, комунікативні здібності, впевненість в собі, рішучість, адекватний рівень самооцінки, незалежність. Ці риси та якості увійшли як складові моделі лідера у студентів психологів, що складена за результатами проведеного теоретичного та емпіричного дослідження. Студент з такими набором якостей представляє собою яскравий приклад успішної особистості. Такий студент є рушійною силою в студентському середовищі, здатний ініціювати та реалізовувати різноманітні проекти.

Такий студент із високою мотивацією до успіху студент прагне до визнання, готовий докладати зусиль та долати труднощі на шляху до мети. Він вміє планувати, координувати та контролювати свою діяльність та діяльність інших. Студент-організатор здатний ефективно розподіляти час і ресурси, делегувати завдання та доводити справи до кінця. Йому властиве вміння чітко висловлювати свої думки, переконувати інших, будувати міцні відносини. Такий студент легко встановлює контакт з різними людьми, здатний слухати та чути інших. Він впевнений у собі та позитивно ставиться до себе та своїх можливостей. Здатен швидко приймати рішення та діяти в складних ситуаціях. Рішучість допомагає подолати перешкоди та досягти поставлених цілей. Він характеризується реалістичною оцінкою своїх сильних і слабких сторін. Адекватна самооцінка дозволяє студенту правильно оцінювати свої можливості та встановлювати досяжні цілі. Незалежність

дозволяє студенту виходити за рамки заданих умов і проявляти творчий підхід.

Такий лідер часто проявляє ініціативність, проактивність, відповідальність, оптимізм та гнучкість.

У студентському колективі він виступає як мотиватор, організатор та наставник, а також захищає інтереси студентів перед адміністрацією та викладачами.

Подальші дослідження спрямовані на вивчення впливу різних методів розвитку лідерських якостей на ефективність їх формування та аналіз зв'язку між лідерськими якостями та успішністю професійної діяльності психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Зміст феномена «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2010. №, 11 (64). С.44–51.
2. Антонова З. О. Психологія лідерства: дистанційний курс. URL: http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k0825&T=intro&s t=0&L=1
3. Вербовицька В., Липчанський В. Керівництво та лідерство: соціально психологічний аспект. 2016. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/4156>.
4. Вісім основних теорій лідерства. URL: <https://psiukrearth.ru/rizne/16073-visim-osnovnih-teorijliderstva.html>
5. Возна М. В., Миронов Ю. Б. Підходи до оцінки лідерських якостей керівника. *Електронний науковий вісник «Керівник. ІНФО»*. 2014 . С.15-19.
6. Гезко В.М. Лідерство: теорія і практика: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 472 с.
7. Гончарова Г. Лідерство в організаційній психології. Київ: Видавничий дім «Слово», 2016. С. 223-233.
8. Гордієнко, В. І. Розвиток особистості в професіоналізації: професіогенез особистості. *Психологія праці та професійної підготовки особистості* : [навч. посібник] / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48–67.
9. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116-119.
10. Грищенко І. Лідерство: потреба в досягненні результату. *Інвестиції: практика та досвід*. Київ: Видавничий дім «Слово», 2015. С. 78– 81
11. Гура О. І., Гура Т. Є. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с.

12. Діденко О., Шумовецька С. (2021). Акмеологічні засади професійного зростання та лідерства майбутніх офіцерів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*, 26(3), 41–53. URL: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v26i3.878>.
13. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]: Навчальний посібник Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.
14. Долгарєв А. В., Болдирєв К. В. Лідерський потенціал особистості в процесі формування професійних якостей. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2017. Вип. 54. С. 130–136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2017_54_18
15. Євдокімова О.О., Бойко-Бузиль Ю.Ю. Психологія професіогенезу керівника системи МВС України: монографія. Харків: ФОП Бровін О. В. 2023. 320 с.
16. Жорнова М. Психологія лідерства у студентській академічній групі. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. С. 256–260. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.v6i.7352>.
17. Заруба О. Г. Лідерство у вищих військових навчальних закладах: моделі та програми підготовки. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*. 2019. № 3. С. 93–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/iblsd_2019_3_12
18. Іванова І. Лідерство та «спадковість» у студентському самоврядуванні. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/>.
19. Калашникова, С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06 / Калашникова С. А. К., 2011. 462 с.
20. Кислинська Д. Феномен лідерств. 2016. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21906>.

21. Кармінська-Белоброва М. В. Деякі питання лідерства в системі публічного управління. *Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання* : тези доп. та виступів учасників III конгр. Соціол. асоц. України, Харків, 12–13 жовт. 2017 р. Харків, 2017. С. 209–210.
22. Карпінський Б. Формування і розвиток лідерських основ в умовах глобальних фінансових викликів. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. № 20. С. 327–335. 6.
23. Козловська С. Г. Емоційна компетентність та лідерство. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. Серія. Економіка і менеджмент. 2013. № 1. С. 130–140.
24. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.
25. Кононець М. О. Психологія лідерства та професійної успішності: комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. Київ : НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 60 с.
26. Кринець Л. В. Лідерство як особлива форма влади у сучасному військово-професійному середовищі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. Вип. 2. С. 51–58.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2018_2_9
27. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 156 с.
28. Ліфарева Н. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.
29. Максвелл Д. 21 урок для лідерів: навч. посіб. Київ: Видавництво "Наш формат", 2015. 272 с.
30. Малишева, О. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців: педагогічний аспект. Харків: Видавництво «Харківська державна академія фізичної культури», 2019. 246 с.

31. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : автореф. дис. ... к-та пед. наук : 20.02.02 / Національна академія Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького, 2002. 18 с.
32. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент. Харків : Планета-принт., 2016.
33. Мітлош А. В., Моляко В. О., Бажанюк В. С., Камишин В. В. Психологічні особливості лідерської обдарованості : концепції, діагностика, тренінги : монографія. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2014. 290 с.
34. Наулік Н. С. Місцеве самоврядування і управління в зарубіжних країнах. *Юридичний вісник Національного авіаційного університету*. 2010. № 3. С. 69–73.
35. Нестуля О. О., Нестуля С. І. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.): навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 2016. 375 с.
36. Новаченко Т. В. Сучасна сутність керівника-лідера в контексті його авторитету. *Право та державне управління*. 2013. № 2. С. 98–102.
37. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2006. 240 с.
38. Пірен М. І. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Університет «Україна», 2012. 231 с.
39. Пономарьов О. Лідерство як чинник інноваційного розвитку : thesis. 2017. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/37231>
40. Поспєлова Т. Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу середньої освіти : навчальний посібник. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
41. Практична психологія : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Г. М. Ржевський та ін. Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2014. 444 с.
42. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посіб. Вінниця, 2012. 141 с.

43. Програма розвитку лідерства. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/247032734>
44. Профілі компетенцій лідерства на державній службі в Україні. URL: <http://www.center.gov.ua/attachments/article/14pdf>
45. Психологічна готовність до ризику військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. Харків : НАНГУ, 2019. 257 с
46. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: методичний посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, В. О. Олійник. Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 174 с.
47. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. –К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
48. Сахно П. Лідер і лідерство. 2004. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/23154>.
49. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посіб. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 296 с.
50. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи керівника: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 192 с
51. Слободянюк А. В., Андрущенко Н. О. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2010. 120 с.
52. Теорія і практика формування лідера : навчальний посібник / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с.
53. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 492 с.
54. Чугай І. Лідерство в освіті: теорія і практика. Київ: Видавничий дім «Слово», 2017. 259 с.
55. Шатун В. Т. Компетентності лідера як детермінанта ефективності сучасного менеджера. *Наукові праці. Економіка*. 2017. Вип. 294. С. 73-80.

56. Штепа О. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.
57. Яценко В. Лідерство як психологічний феномен. *Вісник Тернопільської академії народного господарства*. 2002. №4. С. 62-66.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А (Бланк дослідження) ШАНОВНІ СТУДЕНТИ!

Просимо Вас взяти участь в дослідженні, даючи відповіді на декілька запитань
ПРОСИМО ЗАЗНАЧИТИ ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРО СЕБЕ:

ППП _____
ВІК _____ СТАТЬ _____
КУРС _____
АКАДЕМІЧНА ГРУПА _____

Тест № 1

Інструкція: Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б). Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схильєтесь.

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих? а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви? а) так; б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно? а) так; б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків? а) так; б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь? а) так; б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною? а) так; б) ні.
7. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?” а) так; б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність? а) так; б) ні.
9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми? а) так; б) ні.
10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побуюються Вас? а) так; б) ні.
11. Чи стараєтесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію? а) так; б) ні.
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомe (імпозантне) враження? а) так; б) ні.
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником? а) так; б) ні.
14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами? а) так; б) ні.
15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів? а) так; б) ні.
16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви: а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого; б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з двох думок Вам ближче? а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній; б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов’язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати? а) з покладливими людьми; б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій? а) так; б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька? а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден? а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините? а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас; б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно? а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших? а) так; б) ні. 2

5. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити? а) так; б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер? а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей? а) так; б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну? а) так; б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу? а) тому, який все вирішує сам; б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте? а) колегіальний; б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами? а) так; б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас? а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе; б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються? а) промовчите; б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь? а) так; б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу? а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу? а) працювати під керівництвом хорошої людини; б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: "Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?" а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби? а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими? а) так; б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами? а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують? а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження? а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію? а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?” а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне? а) так; б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати? а) художником, поетом, композитором, вченим; б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати? а) потужну і урочисту; б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми? а) так; б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви? а) так; б) ні.

Тест № 2

Інструкція: Вам необхідно заповнити анкету подану нижче

	Так	Ні
1. Я вважаю себе лідером		
2. Я можу вести за собою групу		
3. Я володію організаційними здібностями		
4. Інші вважають, що я маю лідерські якості		
5. До моєї точки зору часто дослухаються		
6. Я досить добре комунікую з іншими		
7. Я відчуваю свій потенціал до керівництва		

Тест № 3

Інструкція: Тест складається з низки тверджень, що стосуються ділових сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте наступну шкалу:

+ 3 повністю згоден

+ 2 згоден

+ 1 скоріше згоден, ніж не згоден

0 нейтральний

-1 Скоріше не згоден, ніж згоден

-2 Не згоден

-3 Повністю не згоден

Текст опитувальника.

Форма А (чоловіча).

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.

2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме мені завдання, то волів би зробити його разом з кимсь, ніж працювати над ним в поодиночці.

3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.

4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнений, ніж важка справа, у якій можливі несподіванки.

5. Якби в мене щось не виходило, я скоріше доклав би всіх зусиль, щоб з цим впоратися, ніж перейшов би до того, що в мене може добре вийти.
6. Я волів би роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я повинен, сам визначати свою роль.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я волів би важливій справі, хоча ймовірність невдачі в ньому дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але не важкою.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри. які вимагають майстерності небагатьом.
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.
11. Якби я зібрався грати в карти, то швидше зіграв би в розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.
12. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніше за інших, ніж де всі учасники рівні за силою.
13. У вільний від роботи час я опаную небудь грою скоріше для розвитку своїх умінь, ніж для відпочинку і розваг.
14. Я скоріше волію зробити якусь справу так, як я вважаю за потрібне, нехай навіть з 50% ризику помилитися, ніж робити його, як мені радять інші.
15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, в якій початкова зарплата буде 100 руб. і може залишитися у такому розмірі невизначений час, ніж роботу, в якій початкова зарплата дорівнює 80 руб. і є гарантія, що не пізніше, ніж через 5 років я буду отримувати більше 180 руб.
16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.
17. Я волію працювати, не шкодуючи сил, поки повністю не задоволений отриманим результатом, ніж прагну закінчити справу пошвидше і з меншою напругою
18. На іспиті я волів би конкретні питання з пройденого матеріалу, питань, що потребують для відповіді висловлення своєї думки.
19. Я швидше вибрав би справу, в якій є деяка ймовірність невдачі, але є й можливість досягти більшого таке, в якому моє становище не погіршиться, Але й істотно не поліпшиться.
20. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну («пронесло!»), Ніж порадію хорошою оцінкою.
21. Якби я міг повернутися до одного з двох незавершених справ, я швидше повернувся б до важкого, ніж до легкого.
22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те як би не допустити якоїсь помилки, ніж думаю про те, як правильно його вирішити.
23. ЯКЩО у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось допомогою, ніж сам продовжувати шукати вихід.
24. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.
25. Якщо є сумнів в успіху якого починання, то я швидше не стану ризикувати, ніж таки візьму в ньому активну участь
26. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.
27. Я працюю ефективніше під чиймсь керівництвом, ніж коли несу за свою роботу особисту відповідальність.
28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, чий завдання знайоме, в успіху якого я впевнений.
29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах.

30. Якби я успішно вирішив якесь завдання, то з великим задоволенням взявся б ще раз вирішити аналогічну задачу, ніж перейшов би до задачі іншого типу

31. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і неспокій.

32. Мабуть я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити

Форма Б (жіноча)

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.

2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.

3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнена, ніж важка справа, у якій можливі несподіванки.

4. Якби в мене щось не виходило, я скоріше доклала б всі сили, щоб з цим впоратися, ніж перейшла б до того, що в мене може добре виходити.

5. Я вважала за краще б роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я сама повинна визначати свою роль.

6. Більш сильні переживання у мене викликаються страхом невдачі, ніж надією на успіх.

7. Науково-популярну літературу я віддаю перевагу літературі розважального жанру.

8. Я воліла б важливе важка справа, де ймовірність невдач дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але не важкою.

9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності небагатьом.

10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.

11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну, що «пронесло», ніж порадію хорошою оцінкою.

12. Якби я зібралася грати в карти, то я швидше зіграла б у розважальну гру, ніж у важку,, потребує міркувань.

13. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніше за інших, тим, де всі учасники рівні за силою.

14. Після невдачі я стаю ще більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж приносять радість успіху.

16. У нових невідомих ситуаціях у мене скоріше виникає хвилювання і занепокоєння, ніж інтерес і цікавість.

17. Я швидше спробую приготувати нову цікаву страву, хоча може погано вийти, ніж стану готувати звичне блюдо яке зазвичай добре виходило.

18. Я швидше займусь чимось приємним і необтяжливим, ніж виконувати щось, як мені здається, вартісне, але не дуже захоплююче.

19. Я швидше витрачено весь свій час на здійснення однієї справи, ніж постараюся виконати швидко за цей же час дві-три справи.

20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то я використовую час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, ніж почитати попрацювати

21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті, і ми вирішили влаштувати вечірку, я воліла б сама організувати її, ніж щоб це зробила якась інша.

22. Якщо в мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сама продовжуватиму шукати вихід.

23. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і неспокій.

24. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.

25. Я працюю ефективніше під чийсь керівництвом, ніж тоді, коли несу за свою роботу особисту відповідальність.
26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіху якого я впевнена.
27. Якби я успішно вирішила якесь завдання, то з великим задоволенням взялася б вирішувати ще раз аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.
28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах, ніж коли мені конкретно вказують, що і як виконувати.
29. Якщо при виконанні важливої справи я допускаю помилку, то частіше я гублюся і впадаю у відчай, ніж швидко беру себе в руки і намагаюся виправити становище.
30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

Тест № 4

Інструкція: У даному дослідженні вам буде запропонована низка запитань і три варіанти відповіді на кожне питання («а», «б», «в»). Відповісти потрібно таким чином: спочатку прочитайте питання і варіанти відповідей на нього, потім виберіть один з трьох запропонованих варіантів відповіді, що відображають більшою мірою вашу думку, ніж два останніх, і поставте хрестик у відповідній клітинці на листку для відповідей. Прагніть не удаватися дуже часто до проміжної відповіді типу «невпевнений», «щось середнє». Вибирайте його лише тоді, коли не можете відповісти інакше. Відповідайте на кожне питання.

1. Я думаю, що моя пам'ять зараз краща, ніж була раніше:
 1. вірно
 2. важко сказати
 3. ні
2. Я б цілком міг жити один, далеко від людей:
 1. так
 2. іноді
 3. ні
3. Якби я сказав, що небо знаходиться «внизу» і що взимку спекотно, я мав би назвати злочинця:
 1. бандитом
 2. святим
 3. хмарою
4. Коли я лягаю спати, я:
 1. засинаю швидко
 2. щось середнє
 3. засинаю насилу
5. Якби я вів машину по дорозі, де багато інших автомобілів, я вважав би за краще:
 1. пропустить вперед більшість машин
 2. не знаю
 3. обігнати всі машини, що йдуть попереду
6. У компанії я надаю іншим жартувати та розповідати всякі історії:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
7. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу:
 1. вірно
 2. важко сказати
 3. невірно

8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безсумнівно раді бачити мене:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
9. Я б швидше займався:
 1. фехтуванням та танцями
 2. важко сказати
 3. боротьбою та баскетболом
10. Мене зацікавлює те, що роблять люди, зовсім не схоже на те, що вони потім розповідають про це:
 1. так
 2. іноді
 3. ні
11. Читаючи про якусь подію, я цікавлюся всіма подробицями:
 1. завжди
 2. іноді
 3. рідко
12. Коли друзі жартують з мене, я зазвичай сміюся разом з усіма і не ображаюся:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
13. Якщо мені хтось нахамить, я можу швидко забути про це:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
14. Мені більше подобається вигадувати нові способи у виконанні якоїсь роботи, ніж дотримуватися випробуваних прийомів:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
15. Коли я планую щось, я волію робити це самостійно, без будь-якої допомоги:
 1. вірно
 2. іноді
 3. ні
16. Я думаю, що я менш чутливий, ніж більшість людей:
 1. вірно
 2. важко відповісти
 3. невірно
17. Мене дратують люди, які не можуть швидко приймати рішення:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
18. Іноді, хоч і короткочасно, у мене виникало почуття роздратування по відношенню до моїх батьків:
 1. Так
 2. не знаю
 3. ні
19. Я скоріше розкрив би свої потаємні думки:
 1. моїм добрим друзям
 2. не знаю
 3. у своєму щоденнику

- це:
20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом протилежності слова «неточний»,
 1. недбалий
 2. ретельний
 3. приблизний
 21. У мене завжди вистачає енергії, коли це необхідно:
 1. Так
 2. важко сказати
 3. ні
 22. Мене більше дратують люди, які:
 1. своїми грубими жартами вганяють людей у фарбу
 2. важко відповісти
 3. створюють незручності для мене, запізнюючись на обумовлену зустріч
 23. Мені дуже подобається запрошувати гостей та розважати їх:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
 24. Я думаю, що:
 1. не все треба робити однаково ретельно
 2. важко сказати
 3. будь-яку роботу слід виконувати ретельно, якщо ви за неї взялися
 25. Мені завжди доводиться долати збентеження:
 1. Так
 2. можливо
 3. ні
 26. Мої друзі частіше:
 1. радяться зі мною
 2. роблять те й інше порівну
 3. дають мені поради
 27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я швидше вважаю за краще зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрити його:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
 28. Мені подобається друг:
 - а) інтереси якого мають діловий та практичний характер
 1. не знаю
 2. який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя
 29. Я не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, у які я твердо вірю:
 1. вірно
 2. важко відповісти
 3. невірно
 30. Мене хвилюють мої минулі вчинки та помилки:
 1. Так
 2. не знаю
 3. ні
 31. Якби я однаково добре вмів і те й інше, то я віддав би перевагу:
 1. грати в шахи
 2. важко сказати
 3. грати в містечка
 32. Мені подобаються товариські, товариські люди:

1. Так
2. не знаю
3. ні

33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми:

1. Так
2. важко сказати
3. ні

34. Я можу забути про свої турботи та обов'язки, коли мені це необхідно:

1. Так
2. іноді
3. ні

35. Мені буває важко визнати, що я не правий:

1. Так
2. іноді
3. ні

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

1. працювати з машинами та механізмами та брати участь в основному виробництві

1. важко сказати
2. розмовляти з людьми, займаючись громадською роботою

37. Яке слово не пов'язане з іншими словами: а) кішка

1. близько
2. сонце

38. Те, що певною мірою відволікає мою увагу:

1. дратує мене
2. щось середнє
3. не турбує зовсім

39. Якби я мав багато грошей, то я:

1. подбав би про те, щоб не викликати до себе заздрощів
2. не знаю
3. жив би, не стискаючи себе ні в чому

40. Найгірше покарання для мене:

1. важка праця
2. не знаю
3. бути замкненим на самоті

41. Люди повинні більше, ніж вони роблять це зараз, вимагати дотримання законів моралі:

1. Так
2. іноді
3. ні

42. Мені казали, що дитиною я був:

1. спокійний і любив залишатися один
2. не знаю
3. живим та рухливим

43. Мені подобалася б практична повсякденна робота з різними установками та машинами:

1. Так
2. не знаю
3. ні

44. Я думаю, що більшість свідків кажуть правду, навіть якщо це нелегко для них:

1. Так
 2. важко сказати
 3. ні
45. Іноді я не наважуюся проводити в життя свої ідеї, тому що вони здаються мені нездійсненними:
1. вірно
 2. важко відповісти
 3. невірно
46. Я намагаюся сміятися з жартів не так голосно, як це робить більшість людей:
1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
47. Я ніколи не відчуваю себе таким нещасним, що хочеться плакати:
1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
48. У музиці я насолоджуюся:
1. маршами у виконанні військових оркестрів
 2. не знаю
 3. скрипковим соло
49. Я б скоріше вважав за краще провести два літні місяці:
1. у селі з одним або двома друзями
 2. важко сказати
 3. очолюючи групу у туристичному таборі
50. Зусилля, витрачені на складання планів:
1. ніколи не зайві
 2. важко сказати
 3. не варті цього
51. Необдумані вчинки та висловлювання моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене:
1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
52. Коли мені все вдається, я знаходжу це легко.
1. завжди
 2. іноді
 3. рідко
53. Я хотів би швидше працювати:
1. в установі, де мені довелося б керувати людьми і весь час бути серед них
 2. важко відповісти
 3. архітектором, який у тихій кімнаті розробляє свій проект
54. Будинок так відноситься до кімнати, як дерево:
1. до лісу
 2. до рослини
 3. до аркуша
55. Те, що я роблю, у мене не виходить:
1. рідко
 2. іноді
 3. часто
56. Здебільшого я:
1. волію ризикнути

2. не знаю
- с) волію діяти напевно
57. Ймовірно, деякі люди вважають, що я дуже багато говорю:
 1. швидше це так
 2. не знаю
 3. думаю що ні
58. Мені більше подобається людина:
 1. великого розуму, будь він навіть ненадійний і непостійний
 2. важко сказати
 3. із середніми здібностями, зате вміє протистояти будь-яким спокусам
59. Я приймаю рішення:
 1. швидше, ніж багато людей
 2. не знаю
 3. повільніше, ніж більшість людей
60. На мене більше враження справляють:
 1. майстерність та витонченість
 2. важко сказати
 3. сила та міць
61. Я вважаю, що я людина, схильна до співпраці:
 1. Так
 2. щось середнє
 3. ні
62. Мені більше подобається розмовляти з людьми вишуканими, витонченими, ніж з відвертими та прямолінійними:
 1. Так
 2. не знаю
 3. ні
63. Я віддаю перевагу:
 1. вирішувати питання, що стосуються особисто мене, сам
 2. важко відповісти
 3. радитися з моїми друзями
64. Якщо людина не відповідає відразу ж після того, як я щось сказав їй, я відчуваю, що, мабуть, сказав якусь дурість:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
65. У шкільні роки я найбільше отримав знання:
 1. на уроках
 2. важко сказати
 3. читаючи книги
66. Я уникаю громадської роботи та пов'язаної з цим відповідальності:
 1. вірно
 2. іноді
 3. невірно
67. Коли питання, яке треба вирішувати, дуже важке і вимагає від мене багато зусиль, я намагаюся:
 1. зайнятися іншим питанням
 2. важко відповісти
 3. ще раз спробувати вирішити це питання
68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, напади сміху тощо — здавалося б, без певної причини:
 1. Так

2. іноді
3. ні
69. Іноді я розумію гірше, ніж зазвичай:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
70. Мені приємно зробити людині ласку, погодившись призначити зустріч на час, зручний для нього, навіть якщо це трохи незручно для мене:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
71. Я думаю, що правильне число, яке має продовжити ряд — 1, 2, 3, 6, 5 — буде:
 1. 10
 2. 5
 3. 7
72. Іноді у мене бувають нетривалі напади нудоти та запаморочення без певної причини:
 1. Так
 2. не знаю
 3. ні
73. Я волію швидше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціанту зайвого занепокоєння:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
74. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди:
 - а) вірно
 1. важко сказати
 2. невірно
75. На вечірці мені подобається:
 1. брати участь у цікавій бесіді
 2. важко відповісти
 3. дивитися, як люди відпочивають, і просто відпочивати самому
76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, скільки людей можуть почути її:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
77. Якби я міг перенестися в минуле, я найбільше хотів би зустрітися з:
 1. Колумбом
 2. не знаю
 3. Пушкіним
78. Я змушений утримувати себе від того, щоб не залагоджувати чужі справи:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
79. Якщо люди погано про мене думають, то я не намагаюся переконати їх, а продовжую робити так, як вважаю за потрібне:
 1. Так
 2. важко сказати
 3. ні
80. Працюючи в магазині, я вважав би за краще:
 1. оформляти вітрини

2. не знаю
3. бути касиром
81. Якщо я бачу, що мій старий друг холодний зі мною і уникає мене, я зазвичай:
 1. одразу ж думаю: «У нього поганий настрій»
 2. не знаю
 3. турбуюся про те, який неправильний вчинок я зробив
82. Всі нещастя стаються через людей, які намагаються внести всі зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини:
 1. Так
 2. іноді
 3. ні
84. Акуратні, вимогливі люди не вживаються зі мною:
 1. вірно
 2. іноді
 3. невірно
85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей:
 1. вірно
 2. не знаю
 3. невірно
86. Мені легше не зважати на інших людей, ніж їм зі мною:
 1. вірно
 2. іноді
 3. невірно
87. Буває, що весь ранок я не хочу ні з ким розмовляти:
 1. часто
 2. іноді
 3. ніколи
88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хвилин, відміряних за точним годинником, то цей годинник:
 1. відстають
 2. йдуть правильно
 3. поспішають
89. Мені буває нудно:
 1. часто
 2. іноді
 3. рідко
90. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом:
 1. вірно
 2. іноді
 3. невірно
91. Я вважаю, що треба уникати зайвих хвилювань, тому що вони втомлюють:
 1. Так
 2. не знаю
 3. ні
92. Вдома у вільний час я:
 1. базікаю та відпочиваю
 2. важко відповісти

3. займаюся справами, що цікавлять мене

93. Я неспіливо і обережно ставлюся до встановлення дружніх стосунків із новими людьми:

1. Так
2. іноді
3. ні

94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само висловити прозою:

1. Так
2. іноді
3. ні

95. Я підозрюю, що люди, з якими я перебуваю у дружніх стосунках, можуть виявитися аж ніяк не друзями за моєю спиною:

1. так, здебільшого
2. іноді
3. ні

96. Я думаю, що навіть найдраматичніші події через рік вже не залишать у моїй душі жодних слідів:

1. Так
2. іноді
3. ні

97. Я думаю, що було б цікаво бути:

1. натуралістом і працювати з рослинами
2. не знаю
3. страховим агентом

98. Я відчуваю безпричинний страх і огиду по відношенню до деяких речей, до певних тварин, місць і т.п.

1. Так
2. іноді
3. ні

99. Я люблю розмірковувати про те, як можна було б покращити світ:

1. Так
2. важко сказати
3. ні

100. Я віддаю перевагу гри:

1. де треба грати в команді або мати партнера
2. не знаю
3. де кожен грає за себе

101. Вночі мені сняться фантастичні чи безглузді сни:

1. Так
2. іноді
- с) ні

102. Якщо я залишаюся вдома один, то через деякий час я відчуваю тривогу та страх.

1. Так
2. іноді
3. ні

103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, тому що насправді вони мені не подобаються:

1. Так
2. іноді
3. ні

104. Яке слово менш пов'язане із двома іншими:

1. думати
2. бачити
3. чути

105. Якщо мати Марії є сестрою отця Олександра, то ким є Олександр по відношенню до Марії?

1. двоюрідним братом
2. племінником
3. дядьком

Тест № 5

Інструкція: Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання та відповідайте «так» або «ні».

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляєте Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи Ви вагаєтеся, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любляєте Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести позбавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

ДЯКУЄМО ЗА ВІДПОВІДІ !

ДОДАТОК В (дані дослідження та кореляційна матриця)

Комунікативні та організаційні	Мотивація досягнення - уникнення	Напруженість-розслабленість	Висока самооцінка-низька	Незалежність-залежність	Радикалізм-консерватизм	Невпевненість-впевненість	Запобігливість-найвність	Непрактичність-практичність	Підозрілість-довірливість	Чутливість-нечутливість	Рішучість-нерішучість	Сила суперего	Сургенція-деургенція	Домінантність-підкорення	Емоційна зрілість-незрілість	Абстрактність-конкретність	Циклотомія-пизотомія	Лідерські якості	Академічна група	Стать	Вік	№ досліджуваного
3	78	12	10	12	4	10	6	5	6	7	10	12	6	6	6	6	8	10	1	Ж	18	1
4	164	7	6	8	7	7	7	7	9	8	8	11	7	7	7	5	7	35	1	Ж	17	2
5	121	8	7	7	8	6	4	8	4	9	7	5	8	6	8	4	8	12	1	Ж	17	3
3	122	9	8	9	9	5	11	9	11	6	6	6	5	12	9	6	7	25	1	Ж	17	4
2	79	6	9	6	4	4	7	5	12	5	8	7	4	6	11	5	9	27	1	Ж	18	5
4	87	5	5	5	11	12	8	11	11	4	9	5	5	8	3	12	11	21	1	Ж	17	6
5	79	8	4	8	6	4	21	12	6	12	6	4	12	12	12	6	6	12	1	Ж	17	7
4	134	9	12	7	10	6	7	12	7	11	5	12	7	4	5	7	7	36	1	Ж	17	8
3	98	6	5	6	8	7	8	5	8	5	4	11	8	11	6	8	8	25	1	Ж	17	9

10	17	Ж	1 к	13	7	12	7	4	12	12	12	6	9	12	11	8	7	9	6	5	79	3
11	17	Ж	1 к	12	5	7	8	5	4	12	12	7	12	7	12	12	9	5	7	4	97	3
12	17	Ж	1 к	18	12	11	12	12	11	5	11	8	5	8	4	11	6	4	8	7	81	2
13	17	Ж	1 к	19	12	7	5	7	12	11	4	9	6	12	5	5	5	12	10	8	90	3
14	17	Ж	1 к	21	11	6	4	11	5	7	5	6	7	7	6	6	7	5	8	9	11 1	4
15	19	Ж	1 к	36	12	7	12	6	6	10	6	5	8	6	7	7	8	6	7	10	13 1	3
16	17	Ч	1 к	22	12	8	6	5	7	6	7	4	5	7	6	11	9	7	6	5	16 1	2
17	22	Ч	1 к	21	12	12	7	4	8	7	8	12	4	9	5	9	4	11	5	6	87	3
18	18	Ч	1 к	24	6	7	7	5	9	8	9	6	3	7	4	4	12	9	12	7	85	4
19	17	Ч	1 к	27	7	8	9	6	8	9	5	7	12	6	5	3	5	4	12	8	79	3
20	20	Ч	2 к	28	8	9	10	7	7	5	6	8	5	3	5	2	6	3	5	9	89	2
21	18	Ч	2 к	31	7	3	7	8	5	4	7	9	6	12	6	4	7	2	6	4	94	4
22	18	Ч	2 к	12	6	4	6	9	4	3	8	8	7	5	7	5	8	5	7	3	12 1	5
23	18	Ч	2 к	14	7	6	5	5	3	2	9	7	8	6	8	6	4	6	4	2	87	3
24	18	Ч	2 к	10	8	7	4	6	2	1	5	4	9	7	9	7	3	7	5	5	12 9	2
25	17	Ч	2 к	12	9	8	11	7	5	11	12	4	5	8	5	8	5	8	6	6	10 2	3
26	19	Ч	2	22	6	9	5	8	6	5	3	4	4	9	4	9	7	9	7	7	87	3

			к																				
27	18	Ч	2 к	23	4	8	7	9	7	6	2	5	12	3	3	3	8	4	8	8	88	3	
28	18	Ч	2 к	24	5	7	8	4	8	6	11	6	6	2	5	2	9	5	9	12	89	4	
29	18	Ч	2 к	27	11	7	9	12	12	7	12	7	7	4	6	4	4	11	5	6	88	3	
30	18	Ч	2 к	28	12	7	5	12	6	8	3	7	8	5	7	5	3	12	12	4	12 1	3	
31	19	Ж	2 к	21	5	8	4	11	5	9	4	3	9	6	8	6	12	6	11	11	84	3	
32	22	Ж	2 к	11	6	9	12	2	12	12	3	7	4	7	9	7	5	7	12	12	90	2	
33	18	Ж	2 к	17	7	12	6	5	3	4	3	7	5	8	3	8	6	8	5	5	94	3	
34	18	Ж	2 к	10	6	4	7	6	12	5	12	8	6	11	12	11	7	9	6	6	98	3	
35	17	Ж	2 к	12	12	6	8	10	6	12	5	1	7	6	6	4	8	6	7	7	99	4	
36	18	Ж	2 к	13	6	9	9	8	7	7	4	7	3	5	12	6	11	5	8	8	10 2	3	
37	18	Ж	2 к	16	7	9	8	9	8	8	12	7	12	4	8	7	10	4	9	9	11 9	4	
38	19	Ж	2 к	12	8	12	12	6	4	11	9	7	11	6	5	8	7	11	4	12	79	3	
39	20	Ж	2 к	13	8	5	5	4	5	4	5	8	5	7	4	9	6	12	12	4	81	3	
40	21	Ж	2 к	14	8	7	6	5	6	5	4	9	6	8	12	3	5	5	12	6	90	3	
41	18	Ч	3 к	36	9	6	8	6	4	4	4	4	7	4	6	11	4	6	5	7	16 5	4	
42	18	Ч	3 к	40	12	5	9	12	5	12	5	3	8	3	7	12	12	7	6	12	17 8	5	

43	19	Ч	3 к	37	11	6	12	8	7	12	6	9	9	12	8	7	6	8	8	4	17 9	5
44	19	Ч	3 к	25	7	11	4	9	8	5	7	8	4	9	12	8	7	9	5	3	16 8	5
45	20	Ж	3 к	33	8	8	3	12	3	12	8	5	3	10	6	9	8	5	6	2	20 1	4
46	19	Ч	3 к	37	9	9	5	7	2	7	9	4	12	5	12	6	7	4	10	6	18 9	5
47	20	Ч	3 к	36	5	12	6	5	6	8	5	3	6	6	12	5	6	12	4	7	19 1	5
48	19	Ж	3 к	40	6	3	7	4	7	9	4	2	7	7	2	4	9	6	5	8	19 9	5

49	19	Ч	3 к	36	3	4	8	3	8	12	4	3	8	8	8	7	4	7	8	9	16 5	5
50	20	Ч	3 к	22	12	5	9	2	12	11	3	5	9	12	9	8	3	9	9	11	20 1	5
51	21	Ч	3 к	38	12	6	12	5	12	10	2	8	3	5	3	9	5	2	3	7	16 6	5
52	21	Ч	3 к	40	4	7	12	6	6	6	5	11	4	3	12	12	6	3	4	5	17 8	4
53	19	Ч	3 к	25	5	8	3	8	7	7	6	4	6	2	6	4	7	6	5	4	19 8	5
54	19	Ч	3 к	38	6	9	6	9	8	12	7	3	7	5	7	6	3	7	6	3	16 7	5
55	19	Ч	3 к	37	8	0	7	8	9	9	8	2	4	6	8	7	12	8	5	6	17 8	4
56	19	Ж	3 к	36	7	3	9	8	6	9	9	5	12	7	9	8	7	3	4	12	19 9	5
57	19	Ч	3 к	21	6	12	12	7	7	9	12	6	7	8	3	3	8	4	11	8	16 9	4
58	18	Ч	3 к	36	11	4	6	4	9	9	4	7	12	9	2	4	9	12	12	12	17 1	4
59	19	Ж	3 к	40	8	12	4	3	7	8	6	6	9	5	7	5	2	5	6	3	18 9	5
60	20	Ч	3 к	28	9	7	3	4	6	7	7	8	3	4	8	4	3	6	7	4	18 2	5

Кореляції																
		Лідерсь кі якості	Цикл .- шиз.	Абст р- конкр мисл	Емоц. зрілість	Дом- підк.	Сур г- дес ург.	Неза лежн ість	Рішуч ість- неріш .	Чутл ивість ь	Підоз рілість ь	Непр актич ність	Само оцін ка	Невп евне ність	Мотива ція досягн ення	КОС
Лідерсь кі якості	Корреляц ия Пирсона	1	,492**	-,395* *	,611**	-4,13* *	-,48 7**	,492* *	6,41* *	-,409* *	-,581**	,661**	6,11* *	-,573* *	4,12**	6,12*
	Знч.(2- сторон)		0,001	0	0	0,001	0	0,67	0,001	0,001	0,001	0	0,001	0,001	0,001	0,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Цикл.- шиз	Корреляц ия Пирсона	-,409**	1	-,743* *	-0,186	-,620**	,617 **	,642* *	-,588* *	,409**	-,359**	-,359* *	,617* *	-,419 **	-0,18	-0,17
	Знч.(2- сторон)	0,001		0	0,005	0	0,00 1	0,175	0,001	0,001	0,001	0,005	0	0,001	0,175	0,17
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Абстр- конкр мисл	Корреляц ия Пирсона	-,580**	,409**	1	-,487**	,642**	-,67 3**	-,367 **	-,451* *	,409**	,409**	-,359* *	,642* *	-,673 **	-,367**	-,367*
	Знч.(2- сторон)	0	0,001		0	0	0	0,004	0	0,001	0,004	0	0	0	0,004	0,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Емоц. зрілість	Корреляц ия Пирсона	,611**	-,359* *	-,487* *	1	-,588**	,492 **	-,395 **	,611**	-,359* *	-,487**	,409**	-,359 **	,492**	-,395**	-,395*
	Знч.(2- сторон)	0	0,005	0		0	0	0,002	0	0,005	0	0,004	0	0	0,002	0,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Дом-	Корреляц	-4,13**	,617**	,642**	-,588**	1	-,74	-0,18	-,620*	,617**	,642**	-,588*	,409*	-,513	-0,19	-0,18

підк.	ия Пирсона						3**	6	*			*	*	**		
	Знч.(2- сторон)	0,001	0	0	0		0	0,155	0	0	0	0		0	0,155	0,15
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Сург- десург	Корреляц ия Пирсона	,573**	-,419*	-,673*	0,67	-,743**	1	-0,12 2	,573**	-,419*	-,323**	0,004	-,743**	,409**	-,359**	-0,12
	Знч.(2- сторон)	0	0,001	0	0,67	0,67		0,67	0	0,001	0	0,004	0,155	0,155	0,004	0,15
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Незалеж ність	Корреляц ия Пирсона	-0,056	-0,17 8	-,367*	0,67	0,005	0,67	1	-0,06	-0,17 8	-,367**	0,004	,409*	-,359**	6,27**	5,11*
	Знч.(2- сторон)	0,67	0,175	0	0,67	0,005	0,67		0,67	0,175	0,004	0,004	,409*	-,359**	60	60
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Рішучіст ь-неріш.	Корреляц ия Пирсона	6,41**	-,620*	-,451	,642**	-,588**	-0,1 86	-0,05 6	1	-,409*	-,580**	,611**	-,620**	,573**	-0,06	-0,05
	Знч.(2- сторон)	0,001	0,001	0	0	0	0	0,67		0,001	0	0	0	0	0,67	0,6
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Чутливі сть	Корреляц ия Пирсона	-,409**	,409**	,409**	-,359**	,617**	-,41 9**	-0,17 8	-,409*	1	,409**	-,359*	,617*	-,419**	-0,18	-0,17
	Знч.(2- сторон)	0,001		0	0,005	0	0,00 1	0,175	0,001		0,001	0,005	0	0,001	0,175	0,17
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Підозріл ість	Корреляц ия Пирсона	-,581**	,409**	-,487*	-,487**	,642**	-,32 3**	-,367**	-,580*	,409**	1	-,487*	,642*	-,673**	-,367**	-,367
	Знч.(2-	0,001	0,001	0	0	0	0	0,004	0	0,001		0	0	0	0,004	0,00

ДОДАТОК С (описова статистика, порівняння середніх значень)

Описательные статистики

	N	Минимум	Максимум	Середнє значення	Стандартне відхилення
Лідерські якості	60	1,00	10,00	34,564	3,27515
Циклотомія-шизотомія	60	1,00	10,00	4,5676	3,57753
Абстрактність мислення	60	1,00	9,00	4,7564	2,13922
Емоційна зрілість	60	1,00	10,00	11,2564	3,10607
Домінантність-підкорення	60	1,00	10,00	7,2179	2,96143
Сургенція-десургенція	60	5,00	30,00	4,5641	8,56843
Сила суперого	60	10,00	30,00	12,0385	6,08050
Нерішучість	60	10,00	30,00	8,4744	6,28692
Нечутливість	60	10,00	30,00	8,5641	6,27837
Підозрілість	60	10,00	30,00	9,5000	6,39551
Непрактичність	60	1,00	17,00	10,5513	4,82592
Наївність	60	18,00	91,00	7,3846	22,07204
Невпевненість	60	1,00	20,00	4,0897	6,90414
Радикалізм	60	1,00	24,00	8,0128	6,35425
Незалежність	60	1,00	13,00	12,0769	2,93554
Самооцінка	60	1,00	14,00	11,7179	4,02233
Напруженість	60	1,00	15,00	12,4487	4,58583
Мотивація досягнення	60	1,00	10,00	167,6410	3,53452
КОС	60	2,00	21,00	3,4487	6,84076
N валідних (по списку)	60				

Статистика группы

	STATJ	N	Середнє значення	Стандартне відхилення	Середньокв. помилка середнього
Лідерські якості	MAN	31	27,0333	27,01913	4,93300
	WOMAN	29	37,2500	29,08279	4,19774
Циклотомія-шизотомія	MAN	31	3,4333	1,86960	,34134
	WOMAN	29	3,7292	1,80707	,26083
Абстрактність мислення	MAN	31	5,5000	21,81071	3,98207
	WOMAN	29	8,4583	26,30909	3,79739
Емоційна зрілість	MAN	31	2,4667	17,77781	3,24577
	WOMAN	29	9,4167	18,86665	2,72317
Домінантність- підкорення	MAN	31	6,6000	4,16554	,76052
	WOMAN	29	7,3333	3,48451	,50295
Сургенція-десургенція	MAN	31	6,4000	4,60584	,84091
	WOMAN	29	6,9167	4,31639	,62302
Сила суперего	MAN	31	4,6333	2,18905	,39966
	WOMAN	29	4,1458	1,99989	,28866
Нерішучість	MAN	31	6,6333	3,29559	,60169
	WOMAN	29	7,7292	3,20066	,46198
Нечутливість	MAN	31	8,1333	4,86177	,88763
	WOMAN	29	3,7708	7,38958	1,06659
Підозрілість	MAN	31	10,0000	3,57192	,65214
	WOMAN	29	3,4792	4,90761	,70835
Практичність	MAN	31	9,2000	3,03315	,55377
	WOMAN	29	6,7917	4,30714	,62168
Наївність	MAN	31	9,5333	2,44573	,44653
	WOMAN	29	7,1667	2,86827	,41400
Невпевненість	MAN	31	4,6000	5,64831	1,03124
	WOMAN	29	2,7708	5,75470	,83062
Радикалізм	MAN	31	7,2000	3,74534	,68380
	WOMAN	29	6,8958	6,50774	,93931

Незалежність	MAN	31	7,4000	22,92206	4,18498
	WOMAN	29	6,0000	21,74710	3,13892
Самооцінка	MAN	31	9,8333	4,80720	,87767
	WOMAN	29	10,6042	3,89074	,56158
Напруженість	MAN	31	5,8000	6,23892	1,13907
	WOMAN	29	7,6875	6,42189	,92692
Мотивація досягнення	MAN	31	115,9667	7,32174	1,15419
	WOMAN	29	204,0625	4,82513	,84079
КОС	MAN	31	3,5667	6,11771	1,11694
	WOMAN	29	5,0417	6,38802	,92203

Статистика групи

Група		N	Середнє значення	Стандартне відхилення	Середньокв. помилка середнього
Лідерські якості	1 КУРС	19			
	2 КУРС	21	21,9750	30,05251	4,75172
	3 КУРС	20	26,9750	26,48777	4,75172
			36,4211	26,48777	4,29688
Циклотомія-шизотомія	1 КУРС	19			
	2 КУРС	21	3,9000	1,79458	,2837
	3 КУРС	20	2,6566	26,48777	4,751
			3,3158	1,83222	,29723
Абстрактність мислення	1 КУРС	19			
			2,8500	27,72720	4,38405
	2 КУРС	21	3,7543	26,48777	4,75172
	3 КУРС	20	2,6579	20,78237	3,37135
Емоційна зрілість	1 КУРС	19			
			1,9250	17,14103	2,7102
	2 КУРС	21	4,4542	2,90876	4,751
	3 КУРС	20	2,9211	18,89570	3,06529
Домінантність-підкорення	1 КУРС	19			
			7,4000	3,48477	,55099
	2 КУРС	21	4,5675	2,90876	4,7517
	3 КУРС	20	4,6842	4,02764	,65337
Сургенція-десургенція	1 КУРС	19			
			11,5000	4,37944	,69245
	2 КУРС	21	6,6766	2,90876	4,751
	3 КУРС	20	11,9474	4,48389	,72738
Сила суперого	1 КУРС	19			
			4,2750	2,11208	,33395
	2 КУРС	21	5,4454	2,90876	
	3 КУРС	20	4,3947	2,06043	,33425
Нерішучість	1 КУРС	19	12,2750	2,84639	,45005

	2 КУРС	21	6,5788	2,90876	
	3 КУРС	20	6,0789	3,49812	,56747
Нечутливість	1 КУРС	19	12,3750	7,47539	1,18196
			6,78776	2,90876	55099
	2 КУРС	21	12,5789	5,99383	,97233
	3 КУРС	20			
Підозрілість	1 КУРС	19	10,9000	4,80811	,76023
			7,6776	2,90876	55099
	2 КУРС	21	5,0263	4,32770	,70205
	3 КУРС	20			
Практичність	1 КУРС	19	7,3500	4,25802	,67325
			5,7665	2,90876	55099
	2 КУРС	21	8,1053	3,77609	,61256
	3 КУРС	20			
Наївність	1 КУРС	19	7,7500	2,39390	,37851
			5,7755	2,90876	55099
	2 КУРС	21	8,4211	3,41405	,55383
	3 КУРС	20			
Невпевненість	1 КУРС	19	8,4211	3,41405	,91951
			7,8655		55099
	2 КУРС	21	4,0526	6,95525	1,12829
	3 КУРС	20			
Радикалізм	1 КУРС	19	8,4211	3,41405	1,07986
			7,8844		55099
	2 КУРС	21	11,3947	6,82816	1,10767
	3 КУРС	20			
Незалежність	1 КУРС	19	11,5750	20,65577	3,26596
			8,9474	2,90876	55099
	2 КУРС	21	11,0789	23,52616	3,81645
	3 КУРС	20			
Самооцінка	1 КУРС	19	6,9000	4,04335	,63931
			8,9474	2,90876	55099
	2 КУРС	21	12,2632	4,56002	,73973
	3 КУРС	20			
Напруженість	1 КУРС	19	11,0250	6,57691	1,03990
			8,9476	2,90876	55099
	2 КУРС	21	4,9474	6,23827	1,01198
	3 КУРС	20			
Мотивація досягнення	1 КУРС	19	121,6500	5,82457	,92095
				2,90876	55099
	2 КУРС	21	147,8765	6,39128	1,03680
	3 КУРС	20	166,4474		
КОС	1 КУРС	19	3,4750	2,90876	,45992
			3,4750	2,90876	,49168
	2 КУРС	21	4,9474	4,03090	,49168
	3 КУРС	20			

