

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини  
кафедра психології та соціології

**Я.С. Костевич**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА  
РОЛЬОВУ ПОВЕДІНКУ ОСОБИСТОСТІ В ГРУПІ**

**2025**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

Факультет здоров'я людини

Кафедра психології та соціології

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

магістра

на тему: «Психологічні особливості впливу самооцінки на рольову  
поведінку особистості в групі»

Здобувачка вищої освіти спеціальності 053 Психологія,  
ОПП «Психологія», групи ПС-243зм

Я.С. Костевич

Керівник роботи: доцент кафедри психології  
та соціології, к. психол. н., доц.

А. М. Османова

Рецензент: канд. психол. н.; ст. наук. співробітник,  
доцент кафедри практичної психології  
та соціальних технологій  
Європейського університету

Т.І. Белавіна

2025

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини  
Кафедра психології та соціології  
Освітній ступінь магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітньо-професійна програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»  
Завідувачка кафедри  
психології та соціології  
Бохонкова Ю.О.

“03” вересня 2025 року

**ЗАВДАННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

Костевич Яна Сергіївна

**1. Тема роботи:** «Психологічні особливості впливу самооцінки на рольову поведінку особистості в групі».

Керівник роботи: А. М. Османова – к. психол.н., доц., доцент кафедри психології та соціології, затверджений наказом по університету «02» вересня 2025 року, № 141/15.04

**2. Строк подання студентом роботи до захисту** «10» грудня 2025 року.

**3. Вихідні дані до роботи:** обсяг роботи – 100 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015.

**4. Зміст основної частини** (перелік питань, які потрібно розробити): Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феноменів самооцінки та рольової поведінки особистості в психологічній науці. Визначити структуру, функції та чинники формування самооцінки особистості у процесі соціальної взаємодії. Розкрити психологічні особливості рольової поведінки особистості в групі та її залежність від індивідуально-типологічних характеристик. Дослідити емпірично взаємозв'язок між рівнем самооцінки та рольовою поведінкою особистості у груповій діяльності. Визначити психологічні чинники, що зумовлюють ефективність адаптації особистості в групі залежно від адекватності самооцінки. Розробити практичні рекомендації та психокорекційні напрями роботи психолога, спрямовані на гармонізацію самооцінки та оптимізацію рольової

поведінки особистості в умовах сучасних соціальних викликів, зокрема воєнного часу.

**5. Перелік графічного матеріалу** (з точним зазначенням обов'язкових креслень): таблиці, рисунки (гістограми, діаграми, сегментограми, графіки)

**6. Консультанти розділів:**

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта                                                     | Підпис, дата   |                  |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|
|        |                                                                                               | завдання видав | завдання прийняв |
| 1.     | Османова А. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля | 04.09.2025 р.  | 16.10.2025 р.    |
| 2.     | Османова А. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля | 17.10.2025 р.  | 24.10.2025 р.    |
| 3.     | Османова А. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля | 25.10.2025 р.  | 03.11.2025 р.    |

**7. Дата видачі завдання:** «16»вересня 2025 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи                                                                                                                  | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1     | Визначення проблеми, завдань дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.                                                                | 04.09.2025 р. – 07.09.2025 р. |          |
| 2     | Аналіз літератури за проблемою. Систематичний аналіз наукових джерел. Структурування огляду літератури. Робота над теоретичною частиною дослідження. | 08.09.2025 р. – 16.10.2025 р. |          |
| 3     | Узагальнення результатів констатувального експерименту.                                                                                              | 17.10.2025 р. – 24.10.2025 р. |          |
| 4     | Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.                                                                                        | 25.10.2025 р. – 31.10.2025 р. |          |
| 5     | Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формульовального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за         | 01.11.2025 р. – 03.11.2025 р. |          |

|    |                                                                                                                       |                                  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--|
|    | допомогою методів математичної статистики                                                                             |                                  |  |
| 6  | Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи. | 04.11.2025 р. –<br>08.12.2025 р. |  |
| 7  | Представлення роботи на зовнішню рецензію.                                                                            | 09.12.2025 р. –<br>10.12.2025 р. |  |
| 8  | Перевірка роботи на академічний плагіат.                                                                              | 11.12.2025 р. –<br>14.12.2025 р. |  |
| 9  | Підготовка кваліфікаційної роботи до захисту.                                                                         | 15.12.2025 р. –<br>17.12.2025 р. |  |
| 10 | Захист кваліфікаційної роботи.                                                                                        | 18.12.2025 р. –<br>21.12.2025 р. |  |

**Здобувачка вищої освіти**

**Костевич Я.С.**

**Керівник роботи:**

**к. психол. н., доц.**

**Османова А. М.**

## РЕФЕРАТ

Текст – 105 с., рис. – 9, табл. – 5, літератури – 66 дж.

У кваліфікаційній роботі досліджується взаємозв'язок між самооцінкою та статусно-рольовою поведінкою особистості в умовах групової взаємодії, а також розглядаються психологічні підходи до подолання проблем самооцінки. У першому розділі здійснено аналіз наукових підходів до вивчення феномену самооцінки у вітчизняній та зарубіжній психології, охарактеризовано статусно-рольову поведінку особистості у соціальній групі та визначено соціально-психологічні чинники взаємозв'язку самооцінки та статусно-рольової реалізації особистості.

Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню впливу самооцінки на соціально-рольову активність особистості в груповій взаємодії. Розкрито методологічні засади дослідження, здійснено психологічний та статистичний аналіз показників самооцінки та її впливу на статусно-рольову функціональність у групі.

У третьому розділі розглянуто теоретичні основи психологічного супроводу особистості у подоланні проблем самооцінки та проведено аналіз ефективності корекційної програми для розвитку самореалізації в групових відносинах.

Робота має теоретичне та практичне значення: уточнено механізми взаємозв'язку самооцінки та статусно-рольової поведінки, визначено соціально-психологічні фактори, що впливають на адаптацію особистості у групі, а також запропоновано корекційні підходи для підвищення рівня самореалізації та ефективності групової взаємодії.

Ключові слова: САМООЦІНКА, СТАТУСНО-РОЛЬОВА ПОВЕДІНКА, ГРУПОВА ВЗАЄМОДІЯ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД, КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА, САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ.

## ABSTRACT

**Kostevych Yana Serhiyvna. PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE INFLUENCE OF SELF-ESTEEM ON THE ROLE BEHAVIOR OF PERSONALITY IN A GROUP.**– Qualification work. – Kyiv, 2025.

The qualification paper investigates the relationship between self-esteem and status-role behavior of personality within group settings, as well as examines psychological approaches to overcoming self-esteem issues. The first chapter analyzes scientific approaches to the study of self-esteem in domestic and international psychology, characterizes the status-role behavior of personality in a social group, and identifies socio-psychological factors influencing the relationship between self-esteem and the status-role realization of personality.

The second chapter is devoted to an empirical study of the impact of self-esteem on the social-role activity of personality in group interactions. The methodological foundations of the study are outlined, and a psychological and statistical analysis of self-esteem indicators and their influence on status-role functioning in a group is conducted.

The third chapter considers the theoretical foundations of psychological support for individuals in overcoming self-esteem issues and analyzes the effectiveness of a corrective program aimed at promoting self-realization in group relationships.

The study has both theoretical and practical significance: it clarifies the mechanisms linking self-esteem and status-role behavior, identifies socio-psychological factors affecting personality adaptation within a group, and proposes corrective approaches to enhance self-realization and the effectiveness of group interactions.

**Keywords:** SELF-ESTEEM, STATUS-ROLE BEHAVIOR, GROUP INTERACTION, PSYCHOLOGICAL SUPPORT, CORRECTIVE PROGRAM, PERSONALITY SELF-REALIZATION.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВСТУП.....                                                                                                                                     | 9   |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ<br>САМООЦІНКИ ТА СТАТУСНО-РОЛЬОВОЇ ПОВЕДІНКИ<br>ОСОБИСТОСТІ.....                        | 13  |
| 1.1. Аналіз наукових підходів до вивчення феномену самооцінки у<br>вітчизняній та зарубіжній психології.....                                   | 14  |
| 1.2. Теоретичні підходи до вивчення статусно-рольової поведінки<br>особистості в соціальній групі .....                                        | 23  |
| 1.3. Соціально-психологічні чинники взаємозв'язку самооцінки та статусно-<br>рольової реалізації особистості .....                             | 38  |
| Висновки до першого розділу .....                                                                                                              | 51  |
| РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА СОЦІАЛЬНО-<br>РОЛЬОВУ АКТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В ГРУПОВІЙ ВЗАЄМОДІЇ....                               | 52  |
| 2.1. Методологічні засади дослідження самооцінки особистості в контексті<br>її статусно-рольової реалізації у групі .....                      | 52  |
| 2.2. Психологічний і статистичний аналіз самооцінки особистості та її<br>впливу на статусно-рольову функціональність у груповій взаємодії..... | 64  |
| Висновки до другого розділу .....                                                                                                              | 85  |
| РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМ<br>САМООЦІНКИ У КОНТЕКСТІ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ .....                                         | 87  |
| 3.1. Теоретичні основи психологічного супроводу особистості у подоланні<br>проблем самооцінки .....                                            | 87  |
| 3.2. Аналіз впливу корекційної програми на самореалізацію особистості у<br>групових відносинах .....                                           | 95  |
| Висновки до третього розділу .....                                                                                                             | 109 |
| ВИСНОВОК .....                                                                                                                                 | 111 |

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження** зумовлена сучасними трансформаційними процесами, які переживає українське суспільство у зв'язку зі складною соціально-політичною ситуацією та умовами воєнного стану. Війна спричинила значні зміни у соціальній структурі, міжособистісних взаєминах та ціннісних орієнтаціях людей. Сьогодні особистість опиняється в умовах постійної невизначеності, психологічного напруження, зміни соціальних ролей, що вимагає підвищеного рівня саморефлексії, гнучкості та здатності до саморегуляції. У таких умовах особливої ваги набуває проблема адекватної самооцінки як чинника стабільності особистості, її адаптації до групових процесів і конструктивного виконання соціальних ролей.

Стрімкий розвиток сучасного суспільства, його технологічна динаміка, зміни у трудових, освітніх та комунікативних сферах формують потребу в активній, свідомій та відповідальній особистості, здатній до самоконтролю, самовизначення і гармонійної взаємодії в соціумі. В умовах групової діяльності саме рівень самооцінки визначає стиль міжособистісного спілкування, рівень емоційної стабільності, а також здатність до конструктивної взаємодії, лідерства чи підпорядкування. Самооцінка є важливим регулятором поведінки індивіда, визначає його місце в системі соціальних відносин, впливає на ефективність спільної діяльності, згуртованість групи та психологічний клімат у ній.

Варто підкреслити, що в умовах воєнного часу значна частина населення переживає кризу ідентичності, зміни соціального статусу, втрату звичного кола спілкування чи професійної ролі. Це створює додаткові виклики для формування стабільної самооцінки, що, у свою чергу, позначається на рольовій поведінці особистості в групі – чи то в колективі переселенців, волонтерів, освітньому середовищі чи робочому колективі.

Розуміння психологічних особливостей впливу самооцінки на рольову поведінку стає необхідним для забезпечення ефективної взаємодії, профілактики конфліктів та підтримки психоемоційного добробуту як окремих індивідів, так і групи в цілому.

Проблема самооцінки та її впливу на соціально-психологічну адаптацію особистості досліджувалася у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як А. Адлер, Р. Ассаджіолі, Є. Гідденс, В. Гордієнко, П. Дячук, К. Захрай, П. Католик, С. Максименко, В. Панок, В. Франкл, З. Фрейд, К. Хорні та ін. Дослідники підкреслюють, що саме група є тією мікросоціальною системою, у якій формується й проявляється самооцінка індивіда, а також відбувається реалізація його соціальних ролей. Самооцінка виступає ключовим чинником розвитку самосвідомості, визначає ставлення особистості до себе та до інших, впливає на рівень домагань і способи досягнення соціального визнання.

Отже, у сучасних умовах зростає потреба у глибшому вивченні взаємозв'язку між самооцінкою та рольовою поведінкою особистості в групі. Це дозволить не лише краще зрозуміти механізми соціальної адаптації людини, але й сприятиме розробці психокорекційних і тренінгових програм, спрямованих на підвищення психологічної стійкості, самоприйняття та гармонізацію міжособистісних відносин.

Таким чином, дослідження впливу самооцінки на рольову поведінку особистості у групі є надзвичайно актуальним у контексті сучасних соціокультурних викликів, воєнних подій в Україні та необхідності формування зрілої, емоційно стабільної та соціально відповідальної особистості.

**Об'єкт дослідження** – самооцінка особистості.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості впливу самооцінки на рольову поведінку особистості в групі.

**Мета дослідження** – теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних особливостей впливу самооцінки особистості на її рольову поведінку в групі, а також визначення специфіки цього впливу в умовах сучасних соціально-психологічних викликів.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феноменів самооцінки та рольової поведінки особистості в психологічній науці.
2. Дослідити емпірично взаємозв'язок між рівнем самооцінки та рольовою поведінкою особистості у груповій діяльності.
3. Визначити психологічні чинники, що зумовлюють ефективність адаптації особистості в групі залежно від адекватності самооцінки.
4. Розробити практичні рекомендації та психокорекційні напрями роботи психолога, спрямовані на гармонізацію самооцінки та оптимізацію рольової поведінки особистості в умовах сучасних соціальних викликів, зокрема воєнного часу.

**Теоретична та методологічна основа дослідження.** Проблема самооцінки широко представлена у працях А. Адлера, К. Роджерса, Р. Ассаджіолі, А. Бандури, В. Франкла, К. Хорні, А. Маслоу, які розглядали самооцінку як центральний компонент структури особистості, що визначає рівень її самоприйняття, мотивацію досягнень і стиль міжособистісної поведінки. У сучасній українській психології суттєвий внесок у вивчення цього феномену зробили С. Максименко, В. Панок, Н. Чепелева, Т. Яценко, Г. Костюк, О. Киричук, які розкривають самооцінку як системне особистісне утворення, що формується у процесі соціалізації, діяльності та спілкування.

Проблеми групової динаміки, соціальної взаємодії та рольової поведінки висвітлені у працях у працях Р. Бейлза, Б. Такмена, Г. Шефера, Дж. Тернера, Р. Кеттелла, а також українських учених – В. Гордієнка, П. Дячука, К. Захрай, П. Католика, які досліджували соціально-психологічні

механізми формування ролей у групі, статусно-рольові позиції та вплив індивідуально-типологічних характеристик на групову взаємодію.

Методологічною основою дослідження є системний, особистісно орієнтований, діяльнісний, когнітивно-поведінковий та соціально-психологічний підходи, що забезпечують комплексне розуміння феномена впливу самооцінки на рольову поведінку особистості.

**Методи дослідження:** Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження було використано комплекс теоретичних і емпіричних методів.

*Теоретичні методи* включали: аналіз, узагальнення та систематизацію вітчизняних і зарубіжних наукових джерел з проблеми самооцінки, рольової поведінки та соціально-психологічної адаптації особистості. Це дозволило визначити основні підходи, концепції, психологічні механізми й чинники, що зумовлюють взаємозв'язок між самооцінкою та рольовою поведінкою в групі.

*Емпіричні методи* були спрямовані на виявлення рівня самооцінки, статусно-рольової поведінки та особливостей міжособистісної взаємодії досліджуваних. Зокрема, застосовано такі психодіагностичні методики: Методика «Дослідження самооцінки особистості»; Методика «Діагностика самооцінки» (модифікація Дембо-Рубінштейн); Методика «Оцінка рівня домагань»; Методика «Соціометрія» Дж. Морено; Методика «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості».

Методи статистичної обробки даних включали використання методів математичної статистики: порівняльного аналізу (критерій Фішера) та кореляційного аналізу за Спірменом ( $\rho$ ), що дозволило виявити взаємозв'язки між показниками самооцінки, рівнем домагань та рольовою поведінкою особистості у групі.

**Наукова новизна дослідження** полягає в уточненні психологічного змісту впливу самооцінки на статусно-рольову поведінку особистості в групі. У роботі конкретизовано взаємозв'язок між рівнем самооцінки та

особливостями міжособистісної взаємодії, розкрито механізми, через які самооцінка визначає ефективність виконання соціальних ролей і статусну позицію індивіда. Вперше узагальнено емпіричні дані щодо специфіки прояву самооцінки у процесі групової взаємодії в умовах соціальної нестабільності та воєнного стану в Україні, що розширює наукові уявлення про адаптаційні можливості особистості в сучасному суспільстві.

**Теоретичне значення дослідження** полягає в подальшому розвитку уявлень про роль самооцінки як ключового чинника формування статусно-рольової поведінки особистості в групі. У роботі узагальнено теоретичні підходи до вивчення взаємозв'язку між рівнем самооцінки, емоційною стабільністю та соціальною активністю індивіда, уточнено психологічний зміст поняття «статусно-рольова реалізація особистості». Отримані результати доповнюють наукові уявлення про механізми впливу самооцінки на процес соціальної адаптації та міжособистісну взаємодію, що є важливим для подальшого розвитку теорії особистості та соціальної психології.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що отримані дані та розроблена психотренінгова програма можуть бути використані для вдосконалення уявлень особистості про власне фізичне «Я» та гармонізації її внутрішнього світу. Застосування цих результатів сприятиме попередженню емоційних порушень, зниженню впливу негативних установок, пов'язаних із низькою самооцінкою, а також оптимізації статусно-рольової реалізації особистості у груповій взаємодії.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ ТА СТАТУСНО-РОЛЬОВОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ**

### **1.1. Аналіз наукових підходів до вивчення феномену самооцінки у вітчизняній та зарубіжній психології**

Побудова гармонійних міжособистісних відносин є однією з найскладніших сфер життєдіяльності людини. Саме в процесі соціальної взаємодії найвиразніше проявляються індивідуальні психологічні особливості, емоційна зрілість та здатність до конструктивного спілкування. Нерідко на шляху формування таких взаємин виникають труднощі, непорозуміння чи внутрішні конфлікти, які стають причиною психологічного напруження та міжособистісних суперечностей. Здатність долати ці труднощі, аналізувати власну поведінку та емоційні реакції є показником особистісної зрілості й адекватної самооцінки. Адже саме самооцінка визначає, як індивід сприймає себе у соціумі, яким чином вибудовує взаємини з іншими, оцінює власну роль у групі та суспільстві.

У контексті сучасних соціально-економічних і воєнних викликів, з якими стикається українське суспільство, проблема самооцінки набуває особливого значення. В умовах стресу, невизначеності, втрати звичного способу життя саме адекватна самооцінка виступає важливим чинником психологічної стійкості, адаптації та збереження внутрішнього балансу особистості. «Щасливе суспільство» – це, передусім, спільнота людей із гармонійним почуттям власної гідності, що вміють приймати себе та інших, дотримуючись взаємоповаги у груповій взаємодії.

Проблема самооцінки посідає одне з центральних місць у психологічній науці, адже саме через ставлення до себе особистість визначає власну активність, поведінкові стратегії, комунікативну гнучкість і соціальну рольову позицію. На певному етапі розвитку психології феномен самооцінки почав привертати значну увагу дослідників як ключовий детермінант внутрішнього благополуччя людини. Висока самооцінка розглядалася як запорука життєвого успіху, стабільності та позитивного

самосприйняття, тоді як низька – як фактор емоційної невпевненості, дезадаптації та соціальної ізоляції.

У працях багатьох науковців феномен самооцінки трактувався як інтегральна характеристика особистості, що відображає рівень прийняття себе, усвідомлення власних можливостей, цінності та значущості у суспільстві. Дослідники виявили, що низька самооцінка часто стає передумовою розвитку негативних емоційних станів, тривожності, агресивності чи уникнення соціальних контактів. Водночас надмірно завищена самооцінка може провокувати егоцентризм, неадекватне сприйняття себе та інших, конфліктність і деструктивні форми поведінки.

Як зазначають зарубіжні автори, зокрема А. Адлер, В. Франкл, К. Роджерс, самооцінка формується в процесі соціального досвіду, під впливом оцінок значущих інших та соціального середовища. Вона є важливим регулятором поведінки, який визначає здатність особистості до самоприйняття, саморозвитку і конструктивної взаємодії в групі. На думку багатьох дослідників, саме групова динаміка є середовищем, де відбувається активна перевірка самооцінки на адекватність: у взаємодії з іншими людина отримує зворотний зв'язок, що впливає на її самосприйняття та статусно-рольову позицію.

На думку А. Адлера, самооцінка є результатом інтеграції процесів самопізнання та самоствавлення, які виконують важливу функцію у формуванні психічного стану особистості. Учений розглядав самооцінку як внутрішній регулятор поведінки та діяльності людини, підкреслюючи, що вона належить до центральних структур особистісного розвитку, які забезпечують успішну соціальну адаптацію на різних етапах життєвого шляху [55]. На переконання Адлера, саме через усвідомлення власної цінності та можливостей індивід вибудовує систему життєвих орієнтирів, формує цілі та визначає своє місце у суспільстві.

Англійський психоаналітик К. Хорні пов'язував поняття самооцінки з концепцією «Я-концепції», яку розумів як динамічну систему уявлень людини про саму себе, що поєднує когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. У своїх працях він виокремлював три структурні рівні «образу Я»:

1. Когнітивний компонент – це система знань і уявлень суб'єкта про власну особистість;
2. Емоційний компонент – ставлення людини до себе загалом і до окремих аспектів своєї індивідуальності, тобто самоставлення;
3. Поведінковий компонент – зовнішні прояви когнітивного й емоційного рівнів, які відображають те, як людина реалізує своє самосприйняття у взаємодії з оточенням [61].

У цьому контексті, як зазначає В. Осика, самооцінку можна розглядати як емоційно-ціннісне ставлення індивіда до себе, що формується на основі усвідомлення власних якостей і соціальних ролей [31]. Таким чином, самооцінка не є статичним утворенням, а постійно змінюється у процесі соціальної взаємодії, відображаючи динаміку внутрішнього світу особистості.

Вагомий внесок у розвиток уявлень про самооцінку здійснив Е. Фромм, який розглядав її у контексті базових емоційних процесів. Учений відніс самооцінку до «первинних емоцій», прирівнюючи її до таких фундаментальних людських переживань, як біль і гнів. Він підкреслював, що рівень самооцінки відображає ступінь задоволеності або незадоволеності людини собою, і що саме ця характеристика визначає загальну якість життя та психологічне благополуччя індивіда [60].

Під час досліджень Фромм дійшов висновку, що самооцінка має подвійну природу:

з одного боку, вона є процесом, що передбачає постійне формування, переосмислення і вдосконалення власного «Я»;

з іншого – результатом, тобто відносно стійким утворенням у структурі особистості, яке відображає підсумок цього процесу.

Отже, самооцінку слід розглядати не лише як окремий психологічний чинник, а як комплексну систему, що поєднує процесуальні та структурні компоненти особистісного розвитку.

Багато дослідників сучасної психології поділяють цю позицію, підкреслюючи двоєдину сутність самооцінки – як результату самосвідомості та як механізму її подальшого вдосконалення. Узагальнюючи наукові підходи, можна зазначити, що самооцінка – це оцінка людиною власних можливостей, якостей, переваг і недоліків, а також усвідомлення свого соціального статусу і ролі серед інших людей. Вона є центральним механізмом психічної саморегуляції, що забезпечує внутрішню узгодженість особистості, впливає на рівень домагань, життєву активність і характер міжособистісної взаємодії.

Таким чином, аналіз підходів А. Адлера, К. Хорні та Е. Фромма демонструє еволюцію наукових уявлень про самооцінку – від її розуміння як окремої емоційної реакції до трактування як цілісної багаторівневої системи, що визначає не лише внутрішній світ людини, а й характер її статусно-рольової реалізації в соціумі.

У вітчизняній психології самооцінку традиційно розглядають як один із ключових компонентів самосвідомості особистості. Так, досліджуючи цю проблематику, В. Гордієнко надавав самооцінці провідного значення, визначаючи її як стрижневий елемент усього процесу становлення самосвідомості, показник рівня її розвитку, інтегративний центр та особистісний аспект, який органічно включається у процес самопізнання [6]. Тобто, на думку вченого, саме самооцінка є тим психологічним механізмом, який відображає внутрішню цілісність «Я» та визначає особистісну зрілість індивіда.

Подібної позиції дотримувалася і Н. Ліфарєва, яка розглядала самооцінку як похідну від самосвідомості, що функціонує на певному рівні її розвитку. Дослідниця вважала, що самооцінка відображає суб'єктивні відчуття та уявлення людини про саму себе, її «образ Я», сприйняття інших людей і ставлення до них [18]. Таким чином, самооцінка є не лише характеристикою самосвідомості, але й важливим інструментом для діагностики рівня її розвитку, що дозволяє визначати, наскільки гармонійно особистість усвідомлює власну індивідуальність та соціальну роль.

Цікаві погляди на природу самооцінки подають також зарубіжні науковці. Британські соціологи К. Капур та І. Мізра, спираючись на праці вітчизняних і зарубіжних психологів, довели, що в процесі розвитку особистості її когнітивні здібності ускладнюються, що, у свою чергу, зумовлює зростання рівня рефлексії [62]. На їхню думку, рефлексія виступає механізмом самосвідомості, який структурує процеси самооцінки, наповнює їх новим змістом і забезпечує адекватну реакцію особистості на життєві обставини.

Н. Пезешкіан трактував рефлексію як зворотний зв'язок самосвідомості, що дозволяє людині оцінювати власні цілі з позицій їхньої досяжності та перспектив успіху [64]. Саме завдяки цьому механізму можливе гнучке коригування самооцінки – людина здатна змінювати уявлення про себе, враховуючи нові життєві обставини, досвід і соціальні норми.

Отже, сучасна психологічна думка – як вітчизняна, так і зарубіжна – сходиться на тому, що самооцінка є динамічним утворенням, тісно пов'язаним із процесами самосвідомості та рефлексії, і виступає ключовим чинником особистісного розвитку та соціальної адаптації.

Водночас еволюція уявлень про феномен самооцінки показала, що її високий рівень не завжди є синонімом психологічного благополуччя.

Надмірна орієнтація на власну унікальність, прагнення постійного самоствердження або демонстративного успіху може стати підґрунтям для егоцентризму, нарцисизму та деструктивної конкуренції. Тому сучасна психологія розглядає не просто рівень самооцінки, а її адекватність, стійкість і збалансованість як ключові умови гармонійного розвитку особистості.

Підсумовуючи, варто зазначити, що дослідження психологічного феномена самооцінки завжди викликали значний науковий інтерес, хоча й залишаються надзвичайно складними через багатовимірність цього явища. У більшості праць підкреслюється, що особистість, яка володіє сформованою самооцінкою, усвідомлює власну відповідальність за результати своєї діяльності, здатна прогнозувати наслідки власних дій не лише для себе, а й для оточення. Отже, самооцінка виступає вираженням базових властивостей особистості, відображаючи її спрямованість, активність та рівень внутрішньої зрілості [32].

З іншого боку, самооцінка є індикатором психічного розвитку індивіда, який може як сприяти гармонійному самовизначенню та конструктивній взаємодії з іншими, так і, за умов неадекватності, призводити до міжособистісних конфліктів, внутрішніх суперечностей, невротичних проявів чи загального почуття незадоволеності життям.

Узагальнюючи підходи вітчизняних і зарубіжних дослідників, можна визначити самооцінку як особистісне утворення, що формується під впливом зовнішніх (соціальних, виховних, культурних) і внутрішніх (психологічних, когнітивних, емоційних) чинників, регулює поведінку людини, визначає її ціннісні орієнтири та відображає індивідуальну специфіку внутрішнього світу. Вона є невід'ємною умовою самопізнання, самоприйняття і саморозвитку, адже сприяє формуванню адекватного ставлення до себе і світу.

Самооцінка виконує багатоаспектні функції, які забезпечують її інтегральну роль у психічному житті особистості [9]:

адаптаційну – сприяє соціалізації та пристосуванню до вимог середовища;

захисну – забезпечує внутрішню стабільність, незалежність і збереження цілісності «Я»;

коригуючу – формує навички самоконтролю, здатність аналізувати та змінювати власну поведінку;

мотивуючу – спонукає до самореалізації, досягнення цілей і подолання труднощів;

відбиваючу (рефлексивну) – дає змогу побачити себе з боку, оцінити власні дії та якості;

прогностичну – допомагає прогнозувати результати діяльності, визначати перспективи розвитку;

розвиваючу – стимулює до самовдосконалення, підвищення рівня компетентності;

регуляторну – забезпечує свідомий вибір і контроль поведінкових стратегій;

ретроспективну – дозволяє осмислити досвід, робити висновки з попередніх ситуацій;

термінальну – забезпечує здатність своєчасно зупиняти діяльність або змінювати її напрям;

емоційну – сприяє виникненню почуття гармонії, внутрішнього комфорту та задоволеності собою.

Таким чином, самооцінка є багаторівневим, інтегративним утворенням, що забезпечує особистісну цілісність, соціальну адаптацію та розвиток людини впродовж життя.

Варто підкреслити, що найсерйозніші труднощі у сфері самооцінки виникають тоді, коли її рівень набуває крайніх форм – тобто стає або

надмірно високим, або надмірно заниженим. У таких випадках особистість потребує професійної психологічної підтримки, адже за її відсутності можуть спостерігатися прояви соціальної дезадаптації, професійної некомпетентності, міжособистісних конфліктів і труднощів у сімейному житті. Людина втрачає здатність до самореалізації в будь-яких сферах життєдіяльності, відчуває внутрішню спустошеність і безсилля, що з часом може призвести до емоційної ізоляції, розвитку психічних розладів і навіть до суїцидальних тенденцій.

У психологічній теорії, поряд із традиційними підходами, виокремлюють низку типів самооцінки, що класифікуються за різними критеріями:

1. Залежно від актуальності [35]:

*Прогностична* – сформована в минулому, пов'язана з очікуваннями та прогнозами людини щодо власних можливостей;

*Актуальна* – визначає поточне ставлення індивіда до себе;

*Ретроспективна* – формується на основі аналізу минулого досвіду, впливає на бачення майбутнього.

2. Залежно від сфери поширення [11]:

*Загальна* – характеризує ставлення особистості до себе в більшості життєвих ситуацій;

*Приватна* – проявляється у конкретних сферах (професійній, сімейній, дружній тощо);

*Ситуативна* – виявляється у певних, часто нестандартних або кризових обставинах.

3. Залежно від перебігу [25]:

*Конфліктна (деструктивна)* – супроводжується внутрішніми суперечностями, негативними емоціями, що руйнують міжособистісні відносини;

*Безконфліктна (конструктивна)* – сприяє самопізнанню, гармонійному саморозвитку та самовдосконаленню.

4. Залежно від стабільності [28]:

*Стійка (стабільна)* – характеризується узгодженістю оцінок власної особистості, внутрішньою рівновагою;

*Нестійка (лабільна)* – змінюється під впливом зовнішніх обставин, що часто призводить до психологічних порушень.

Остання класифікація має особливе значення, адже нестабільна самооцінка часто супроводжується психічними труднощами. Наприклад, людина, яка на роботі демонструє авторитарність і жорсткість, удома може виявляти пасивність або підпорядкованість – такий контраст свідчить про глибоку внутрішню суперечність і можливі прояви дисоціативного розладу ідентичності. Інший приклад – дівчина, яка вважала себе непривабливою, після випадкового визнання починає проявляти мегаломанічні тенденції, що також є проявом неадекватного самоусвідомлення.

Тому надзвичайно важливо розвивати у людини здатність до самоаналізу, саморефлексії, саморозвитку та формування здорових міжособистісних стосунків.

З позиції соціальної психології, прагнення формувати власне «Я» є не лише індивідуальною, а й соціально зумовленою потребою. Ще в епоху первісних спільнот належність до племені, активна участь у його житті та взаємодія з іншими були ключовими чинниками виживання. Індивіди з розвиненими вольовими та організаторськими якостями, високим рівнем самооцінки ставали лідерами, впливали на розвиток групи, встановлювали нові соціальні норми [36]. Водночас ті, хто мав невпевненість у собі або схильність до надмірної самокритики, часто створювали конфлікти, підривали соціальну гармонію і психологічний комфорт усередині спільноти.

Отже, становлення самооцінки особистості є багатофакторним процесом, що залежить від розвитку її емоційно-оцінної сфери, уявлень про «успішне життя», здатності аналізувати власну поведінку і адаптувати її до соціальних вимог. Усі риси, сформовані дитиною у процесі життєвого розвитку, з часом інтегруються у структуру її особистості, визначаючи подальшу соціальну та психологічну зрілість [2].

Для того щоб індивід міг успішно адаптуватися до нових соціальних ролей, необхідно сформувати ціннісну систему, моральні орієнтири, стійку мотивацію до розвитку та відповідний рівень фізичного і духовного становлення. Цей процес значною мірою регулюється як внутрішніми установками особистості, так і зовнішніми оцінками з боку соціуму.

Самооцінка дає змогу людині усвідомити власні можливості, адекватно оцінювати результати діяльності, формувати цілі та перспективи самореалізації [5]. У сучасному суспільстві образ успішної людини виступає своєрідним ідеалом, який мотивує до самовдосконалення, розкриття потенціалу та досягнення психологічного комфорту.

Саме тому важливо з раннього дитинства створювати атмосферу психологічної підтримки, сприяти розвитку позитивного образу «Я», заохочувати дитину до пізнання власних можливостей, творчого пошуку та реалізації потенціалу. У підлітковому й дорослому віці це стає основою внутрішньої гідності, впевненості у власних силах і відповідального ставлення до життя.

## **1.2. Теоретичні підходи до вивчення статусно-рольової поведінки особистості в соціальній групі**

У сучасній психології та соціології однією з найпоширеніших концепцій розуміння особистості є статусно-рольова теорія, у межах якої індивід розглядається як активний суб'єкт діяльності, що займає певне місце в системі соціальних відносин і виконує відповідний комплекс функцій, очікуваних суспільством. Відповідно до цієї теорії, поведінка людини у соціумі зумовлена не лише її індивідуально-психологічними характеристиками, а й тими статусними позиціями, які вона посідає, та ролями, які реалізує у різних соціальних контекстах.

Група, як базовий соціальний інститут і провідне середовище первинної соціалізації, відіграє ключову роль у формуванні соціальної ідентичності, самосвідомості та адаптаційних механізмів особистості. Саме у групі індивід опановує соціально прийнятні норми поведінки, засвоює цінності, вчиться співвідносити власні потреби із загальногруповими завданнями, а також усвідомлює власну роль і значущість для інших. Ефективність соціалізації значною мірою залежить від того, наскільки гармонійно особистість здатна інтегруватися у групове середовище, розуміти його структуру, правила та очікування.

У науковій традиції проблема статусно-рольових відносин безпосередньо пов'язана з поняттям соціально-психологічної адаптації – процесом пристосування особистості до соціального середовища через подолання внутрішніх і зовнішніх суперечностей. Саме механізми реалізації статусних позицій індивіда, а також їхній зв'язок із адаптаційними стратегіями, становлять важливий предмет дослідження у психології.

У різні періоди розвитку психологічної науки проблему статусно-рольової реалізації особистості розглядали в межах кількох провідних наукових підходів:

1. Психодинамічний (інтрапсихічний) підхід, який пояснював статусно-рольові конфлікти через взаємодію внутрішніх психічних процесів, несвідомих мотивів та емоційних імпульсів. Його представниками

є 3. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер, Е. Фромм, К. Хорні. Вони вважали, що соціальна поведінка особистості, зокрема рольова адаптація, значною мірою визначається глибинними внутрішніми конфліктами та механізмами психологічного захисту.

2. Ситуаційний підхід, представлений працями Дж. Скіннера, Н. Міллера, Дж. Долларда, акцентував увагу на впливі зовнішніх умов і середовища на формування статусно-рольової поведінки. Згідно з цим підходом, соціальні ролі та статуси є результатом реакції особистості на зміни у ситуації, а сама поведінка набуває адаптивного характеру, підлаштовуючись під контекст взаємодії.

3. Когнітивістський підхід, розроблений К. Роджерсом, А. Маслоу, К. Левінім, В. Франклом, Л. Фестингером, трактує статусно-рольову реалізацію як пізнавальний процес, у межах якого людина осмислює своє місце у соціальній структурі, усвідомлює очікування інших і формує внутрішню систему цінностей, що регулює її соціальну поведінку.

Кожен із зазначених підходів пропонує власну оптику розуміння того, як індивід усвідомлює свою соціальну роль, взаємодіє з оточенням та будує стратегії самореалізації в групі. З часом ці парадигми почали інтегруватися, утворюючи синтетичні концепції, які поєднують біопсихічні, соціально-когнітивні та екзистенційні чинники. Вони дозволяють розглядати особистість не як пасивного носія соціальних ролей, а як активного учасника міжособистісної взаємодії, здатного до рефлексії, вибору та зміни своєї позиції в групі.

Таким чином, статусно-рольова реалізація є багатовимірним феноменом, який відображає взаємодію особистісних характеристик, соціальних очікувань та групової динаміки, що визначає рівень адаптації, самоповаги і соціальної ефективності індивіда.

У наукових дослідженнях неодноразово підкреслювалося, що основними статусно-рольовими характеристиками, які визначають

поведінку особистості в групі, є поняття «статус», «позиція», «роль», «ранг» тощо. Ці категорії часто мають близьке лексичне значення, проте у соціально-психологічному контексті вони відрізняються за змістом і функціональним призначенням. Кожне з них окреслює певний аспект взаємин між особистістю та групою, а також відображає специфіку її соціальної активності, рівень впливу й міру визнання у колективі.

Одним із ключових понять у структурі групових взаємин є статус (від лат. *status* – «стан», «становище»). У найзагальнішому сенсі він означає місце, яке індивід посідає або прагне посісти у системі соціальних відносин – як у малій групі, так і в суспільстві загалом. Статус визначає коло прав, обов'язків, відповідальності та привілеїв, що надаються людині, і водночас позначає рівень її соціальної ваги, престижу та авторитету [4]. Таким чином, статус – це не лише формальне позначення становища індивіда, а й відображення того, як його сприймають інші члени соціуму.

На думку К. Юнга, саме система прав і обов'язків, пов'язана зі статусом, є тим фундаментом, який визначає соціальне становище особистості як у групі, так і в суспільстві загалом [63]. Цікаво, що статус людини не є універсальним – він може варіюватися залежно від контексту. Наприклад, одна й та сама особа може одночасно бути батьком, керівником, другом чи учасником певного колективу, виконуючи у кожній системі свої функції та дотримуючись певних соціальних очікувань.

Психологічна наука визначає низку об'єктивних критеріїв набуття соціального статусу, серед яких провідними є вік і стать. Ці параметри фіксують певні межі правосуб'єктності людини – так, законодавчо обмежується участь у виборах, укладання шлюбу, керування транспортом або вихід на пенсію залежно від віку. Водночас такі характеристики, як раса, віросповідання, сімейне походження, соціально-економічне становище чи рівень освіти, виступають додатковими ознаками, які впливають на сприйняття статусу індивіда у суспільстві.

Італійський психолог Р. Ассаджіолі запропонував поняття «персонального набору статусів», під яким розумів індивідуально досягнуті позиції особистості, що формуються внаслідок власної активності, здібностей та життєвих досягнень. Такі статуси, на відміну від приписаних (обумовлених народженням чи зовнішніми факторами), є досягнутими і відображають рівень самореалізації та соціальної компетентності людини. До прикладів «заслужених» статусів належать професійні ролі – вчителя, лікаря, менеджера, студента, поліцейського, тренера тощо.

Варто зазначити, що статусна позиція є основою подальшої рольової реалізації індивіда. Вона визначає його місце у соціальній ієрархії групи, тип очікувань з боку оточення та характер міжособистісних стосунків. Особистість, яка усвідомлює свій статус, краще розуміє межі своєї відповідальності, рівень впливу і способи самоствердження у спільноті.

У дитячому віці вік виступає головним соціальним маркером статусу, адже саме він визначає можливості, обов'язки й очікування, що висуває суспільство до дитини [57]. Крім того, у багатьох культурах важливим чинником залишається статева приналежність. Так, у традиційних азійських суспільствах історично зберігалось переконання, що хлопчики мають вищу соціальну цінність, оскільки розглядаються як майбутні захисники, воїни чи керівники. Хоча сучасні тенденції гуманізації та рівності прав поступово нівелюють подібні відмінності, культурно зумовлені уявлення про статус і сьогодні залишаються значущими у процесі соціалізації.

Отже, соціальний статус є багатокомпонентним феноменом, який відображає як об'єктивні (зовнішні) умови життєдіяльності людини, так і суб'єктивне сприйняття нею власного становища в системі соціальних зв'язків. Його усвідомлення та прийняття є необхідною передумовою гармонійної рольової поведінки, ефективної комунікації та конструктивної взаємодії у групі.

Кожна особистість водночас є носієм різноманітних соціальних зв'язків і виконує множинні соціальні функції. Взаємодіючи з оточенням на різних рівнях соціальної структури, індивід посідає певні позиції, які відображають його місце у суспільстві та визначають характер взаємин з іншими. Саме завдяки цій багаторівневій взаємодії людина може виступати у різних соціальних ідентичностях: як громадянин, член родини, студент, професіонал, представник певної організації чи спільноти.

Загалом статус індивіда формується на підставі двох основних принципів [27]:

- приписаних (пропонованих) характеристик – тих, що зумовлені незалежно від волі людини (національність, походження, місце народження, стать тощо);
- досягнутих характеристик – тих, що формуються внаслідок особистих зусиль, освіти, професійних досягнень, матеріального становища, соціальної активності.

Таким чином, соціальний статус поєднує в собі як об'єктивний, так і суб'єктивний аспекти. З одного боку, він визначається реальною позицією індивіда в системі суспільних відносин, з іншого – сприйняттям цієї позиції як самим суб'єктом, так і його соціальним оточенням. Саме через механізм статусного самосприйняття особистість починає інтегрувати у свою поведінку групові норми, цінності та очікування, тобто відбувається процес її соціально-психологічної адаптації.

У цьому контексті логічно перейти до розгляду поняття «позиція особистості», яке безпосередньо відображає спосіб реалізації статусу. У широкому розумінні позиція – це соціальний ранг чи офіційний статус індивіда, що визначає його місце у структурі групи, а також його ставлення до інших членів спільноти. Іншими словами, позиція – це практичне втілення статусу через конкретну поведінку, рольові дії та соціальні відносини.

Статусно-рольова позиція особистості охоплює не лише формальну сторону взаємодії (права, обов'язки, владні повноваження), а й неофіційний вимір – рівень симпатії, поваги, престижу та авторитету, які індивід має в очах інших. Саме тому у психологічному вимірі важливо розрізняти офіційний і неофіційний статус. Вони взаємопов'язані: високий рівень авторитету часто сприяє підвищенню офіційного статусу, тоді як посадове становище, своєю чергою, може зміцнювати престиж людини в групі [4].

Отже, авторитет і престиж виступають ключовими складовими соціального статусу. Термін «*авторитет*» (від лат. *auctoritas* – «вплив», «влада») у загальному розумінні означає визнаний вплив індивіда на інших членів групи, який проявляється у здатності впливати на їхню поведінку, мотиви та рішення. У соціально-філософському трактуванні авторитет нерозривно пов'язаний із поняттям влади. Соціальна психологія розглядає владу як здатність суб'єкта впливати на діяльність, думки та поведінку інших осіб за допомогою таких механізмів, як воля, компетентність, моральний вплив, авторитет чи примус [6].

Разом із тим, не кожна владна особа має реальний авторитет. Іноді вплив людини визнається групою де-факто, навіть якщо вона не обіймає формальної керівної посади. Така особистість є референтною – тобто значущою для членів групи, прикладом для наслідування, джерелом норм поведінки і ціннісних орієнтацій.

Науковці виділяють кілька основних параметрів, за якими можна оцінювати авторитет особистості [12]:

- широта – охоплення сфер впливу та кількість осіб, на яких поширюється авторитет;
- глибина – якісна характеристика, що визначається рівнем компетентності, значущістю посади, моральними якостями та сферами діяльності, у яких визнається авторитет;

– стабільність – часовий показник, який відображає тривалість і стійкість впливу особи.

Авторитет завжди має психологічну основу – тобто формується завдяки індивідуальним рисам, які перевершують аналогічні характеристики інших людей. Коли людина вміло мобілізує свої можливості, її вплив стає внутрішнім чинником зміни поведінки оточення. Якщо ці зміни закріплюються, вони перетворюються на стійкі риси соціальної поведінки, що зумовлюють її подальшу владу та вплив [19].

Варто підкреслити, що авторитет може мати як формальний, так і реальний характер. Реальний авторитет базується на визнанні особистих якостей, компетентності та моральних переваг людини. Такий вплив є глибоким, стабільним і сприймається групою без примусу. Натомість формальний авторитет зумовлений посадовим становищем і підтримується лише офіційними правами чи повноваженнями.

Найефективнішою формою влади у групі є легітимна влада, тобто така, що визнається і сприймається групою як законна і морально виправдана. Її ефективність залежить не лише від соціального статусу індивіда, а й від рівня його авторитету, моральних якостей, етичних установок і матеріальних ресурсів [20].

Таким чином, статус, позиція, авторитет і влада утворюють взаємопов'язану систему соціально-психологічних явищ, які визначають структуру групових відносин, ієрархію впливів і ступінь включеності особистості у колективну діяльність. Гармонійне поєднання цих елементів є необхідною умовою ефективної статусно-рольової реалізації особистості у групі.

Соціальна роль виступає важливим психологічним і соціологічним механізмом, через який відбувається реалізація статусу особистості у групі. Вона є тією поведінковою формою, в якій виявляється соціально визначене

положення індивіда, його очікування, норми і вимоги, пов'язані з певним місцем у соціальній системі.

У класичному розумінні поняття «*роль*» (від франц. *rôle* – список, партія актора) означає очікуваний взірець поведінки, притаманний особі, що займає певний статус. Саме через виконання ролей індивід інтегрується у соціум, набуває досвіду соціальних відносин, засвоює культурні зразки поведінки та внутрішньо приймає норми спільноти.

На думку Дж. Г. Міда, одного з основоположників символічного інтеракціонізму, соціальна роль – це результат процесу соціальної взаємодії, де поведінка людини визначається не лише її власними намірами, а й очікуваннями інших членів групи. Через взаємодію індивід «вчиться» сприймати себе очима інших, що Мід позначав поняттям «*узагальнений інший*» (*generalized other*). Таким чином, роль є не лише зовнішньою функцією, а й внутрішнім механізмом саморегуляції, що забезпечує соціальну ідентичність людини. Виконуючи роль, індивід не просто адаптується до групи, а й формує власне «Я», узгоджуючи особистісні потреби з соціальними вимогами [32].

Згідно з підходом Р. Лінтона, роль визначається як динамічний аспект статусу, тобто як сукупність очікуваних моделей поведінки, пов'язаних із займаним статусом. Якщо статус фіксує соціальне положення особистості, то роль – це конкретна форма його вияву у взаємодії. Лінтон наголошував, що кожен статус може мати кілька ролей, а виконання ролей пов'язане з системою соціальних очікувань, які суспільство висуває до носія певного статусу. Таким чином, через роль відбувається практичне втілення соціальної структури у поведінці окремої людини, що забезпечує узгодженість функціонування групи [34].

Т. Парсонс, розвиваючи структурно-функціональний підхід, розглядав роль як базовий елемент соціальної системи, який забезпечує стабільність суспільства. У його концепції соціалізації кожна людина засвоює певний

набір ролей – як *аскриптивних* (заданих від народження: стать, вік, походження), так і *досягнутих* (набуті завдяки власним зусиллям: освіта, професія, соціальний статус). Виконання ролей, за Парсонсом, сприяє підтриманню соціальної рівноваги, адже кожна роль відповідає певним очікуванням системи і водночас дозволяє особистості реалізовувати свої потреби в межах прийнятих норм [35].

З позицій соціальної психології, роль є своєрідним «мостом» між індивідом і соціумом. Вона поєднує зовнішній (нормативний) аспект – суспільні вимоги до поведінки – з внутрішнім (особистісним) – індивідуальним розумінням і прийняттям цих норм. Саме в межах рольової взаємодії відбувається розвиток таких психологічних якостей, як емпатія, відповідальність, комунікативна гнучкість, здатність до кооперації та лідерства.

Варто зазначити, що ефективність виконання ролей у групі залежить від рівня ідентифікації особистості зі своєю соціальною позицією. Якщо роль приймається внутрішньо, вона сприяє гармонійній інтеграції в соціальне середовище, формуванню стабільного самосприйняття та позитивної самооцінки. У разі ж конфлікту між особистісними цінностями та рольовими очікуваннями виникає внутрішня напруга, що може проявлятися у формі рольового конфлікту або психологічної дезадаптації.

Таким чином, соціальна роль є не лише механізмом зовнішньої соціалізації, а й глибинним психологічним процесом, що визначає, як особистість інтегрується у структуру групових відносин, як реалізує свій статус і як формує власну соціальну ідентичність. Вона забезпечує єдність соціального та індивідуального в процесі взаємодії, виступаючи ключовим чинником розвитку особистості у груповій динаміці.

Авторитет особистості, її впливовість та ефективність у статусно-рольовій діяльності безпосередньо пов'язані з таким феноменом, як престиж. Престиж (від франц. *prestige* – вплив, повага) можна визначити як

суспільну оцінку значущості індивіда, міру визнання його заслуг соціальною спільнотою. Це – інтегральний показник того, наскільки особистісні характеристики, досягнення та стиль життя людини відповідають ціннісним орієнтирам і соціальним очікуванням групи на певному етапі розвитку суспільства [4].

Рівень престижу може відображатися як у зовнішніх соціальних атрибутах (професія, посада, матеріальне становище, належність до певного кола), так і у внутрішніх особистісних якостях – моральності, компетентності, відповідальності, альтруїзмі, соціальній активності. Таким чином, престиж є не лише показником соціального визнання, але й результатом узгодження особистісних цінностей з груповими нормами.

Залежність престижу від суспільних умов, ціннісних орієнтацій групи та рівня соціальної мобільності є очевидною. Мобільність особистості в соціумі – тобто її здатність змінювати соціальний статус завдяки активності, професійним досягненням або самоосвіті – виступає важливим чинником самореалізації та всебічного розвитку людини. Водночас міжособистісна комунікація стає показником соціально-психологічної зрілості, рівня адаптації та сформованості рольової поведінки [5].

У процесі міжособистісної взаємодії індивід визначає власне місце у групі, формує коло значущих відносин і виробляє певне ставлення до навколишньої дійсності. У результаті цього формується позиція особистості – відносно стійка система переконань, установок і ціннісних орієнтацій щодо соціальної реальності. Термін *позиція* (лат. *positio* – положення, розташування) вживається для позначення як зовнішнього, так і внутрішнього аспекту самовизначення людини у соціальних відносинах.

Так, М. Гребенюк трактує позицію як зовнішній, об'єктивований прояв участі особистості в системі групових відносин – місце, яке індивід займає у соціальній структурі, та умови, що визначають його статус [7]. На думку С. Максименка, позиція є внутрішнім елементом структури

особистості, який відображає її свідоме ставлення до соціальної дійсності та власної ролі в ній [21]. У свою чергу, Л. Орбан-Лембрик підкреслює, що позиція не є випадковим утворенням – вона формується на основі стійких рис, установок та індивідуального життєвого досвіду людини. Дослідниця розглядає позицію як суб'єктивну форму самовизначення особистості, що зумовлює вибір моделей поведінки, прийнятних у конкретних соціальних ситуаціях [30].

Позиція особистості може бути стійкою або нестійкою, залежно від зрілості людини, її життєвих орієнтирів і рівня соціальної відповідальності. Активна життєва позиція відображає прагнення до участі у суспільному житті, ініціативність, здатність впливати на події та соціальні відносини. Пасивна ж позиція свідчить про залежність від зовнішніх умов і брак мотивації до змін.

Динамічність соціального статусу проявляється через його рольову реалізацію – тобто через ті форми поведінки, які відповідають очікуванням суспільства щодо певного статусу. Поняття *соціальна роль* (від франц. *rôle* – список, партія актора) охоплює сукупність норм, очікувань і моделей поведінки, які асоціюються із зайнятим індивідом місцем у системі соціальних відносин. Вона є практичним інструментом реалізації статусу, формою соціальної дії та водночас психологічним механізмом адаптації людини до вимог групи [34].

У соціально-психологічному сенсі роль – це поведінкова характеристика, що узгоджує внутрішні мотиви та зовнішні соціальні вимоги. Виконуючи певну роль, особистість водночас підтверджує свій статус і впливає на соціальне середовище, у якому перебуває.

У межах символічного інтеракціонізму Дж. Г. Мід визначав соціальну роль як результат процесу взаємодії, у якому індивід, орієнтуючись на реакцію інших, формує власне «Я» та соціальну ідентичність. Учений розрізняв конвенціональні ролі – формалізовані, закріплені у суспільстві, та

міжособистісні ролі, які визначаються у процесі безпосередньої взаємодії між людьми [32].

Т. Парсонс, у рамках структурно-функціонального підходу, класифікував соціальні ролі на аскриптивні (задані народженням – стать, походження, вік) та досягнуті (результат власних зусиль – освіта, професійна позиція, кар'єра). Він розглядав роль як центральний механізм соціальної інтеграції, що забезпечує стабільність суспільства і водночас розвиток особистості [35].

Як зазначав Р. Лінтон, соціальна роль є динамічним аспектом статусу: якщо статус визначає місце людини у соціальній структурі, то роль – це безпосередня поведінкова реалізація цього місця. Відтак, саме через роль індивід втілює у поведінці соціальні очікування, пов'язані з його статусом, що сприяє узгодженості функціонування групи [40].

У процесі постійного виконання соціальних ролей особистість формує систему уявлень про адекватні моделі поведінки у типових ситуаціях, засвоює рольові стереотипи та розвиває внутрішню психологічну готовність діяти відповідно до норм групи. Водночас багатоаспектність соціальної реальності передбачає, що жодна особа не може повністю вичерпати себе в одній ролі – протягом життя людина є учасником безлічі соціальних систем і водночас носієм численних ролей, кожна з яких відображає певний бік її особистісної ідентичності.

Таким чином, соціальна роль виступає механізмом, через який статус особистості набуває конкретного втілення у поведінці, комунікації та діяльності. Вона забезпечує гармонійне поєднання індивідуального і соціального, сприяє адаптації людини до групового середовища, формує її авторитет і престиж, визначаючи ефективність статусно-рольової взаємодії у структурі групи.

Соціально-психологічний підхід до розуміння ролі особистості у групі розкриває її як форму реалізації індивіда в системі соціальних відносин, де

характер рольової поведінки визначається структурою самої групи, її ціннісно-нормативними особливостями та рівнем інтегрованості індивіда в неї. Група, як соціальний мікросвіт, впливає на індивіда настільки, наскільки він здатен дотримуватися прийнятих нею норм, стандартів і моделей поведінки. У цьому контексті формується явище рольових очікувань (експектацій), що відображає уявлення групи про бажану і прийнятну поведінку її учасників.

Приймаючи певну роль у групі, індивід поступово інтегрує її у власну систему самосприйняття, перетворюючи роль на складову своєї ідентичності. Виникає феномен рольової ідентичності – усвідомлення себе як носія певного соціального статусу, норм і зразків поведінки. У сучасній психології виокремлюють кілька ключових форм рольової ідентичності:

статева ідентичність – ототожнення себе з певною статтю та прийняття відповідних соціальних ролей;

етнічна ідентичність – усвідомлення належності до національної чи культурної спільноти, прийняття її традицій і мови;

групова ідентичність – визнання себе частиною певної соціальної групи чи спільноти;

політична ідентичність – самоідентифікація через систему політичних цінностей і поглядів;

професійна ідентичність – пов'язана з вибором і реалізацією професійної діяльності, внутрішнім прийняттям ролі фахівця.

Дослідники зазначають, що тривале виконання певної соціальної ролі зумовлює формування стійких поведінкових шаблонів – так званої «рольової маски», яка з часом стає частиною особистісної структури. Такий процес зумовлює зрощення між «соціальним обличчям» людини та її внутрішнім образом. Наприклад, учитель із багаторічним педагогічним досвідом, навіть у неформальних обставинах, схильний зберігати стриманість і виховну

позицію; тоді як артист-клоун, який тривалий час перебуває в амплуа жартівника, переносить елементи цієї ролі й у повсякденну поведінку.

Кожна соціальна група має свою ієрархічну структуру, у межах якої кожен індивід займає певне місце – **соціальний ранг** (від нім. *Rang* – чин, ступінь). Це показник рівня визнання, авторитету та впливу особистості у спільноті. На становлення соціального рангу впливають такі чинники, як:

- професійна продуктивність і компетентність;
- ставлення до праці та відповідальність;
- рівень комунікативної культури й уміння відстоювати власну позицію;
- ініціативність і здатність до лідерства;
- особистісна привабливість і моральна надійність.

Високий рівень самореалізації особистості за цими параметрами сприяє зростанню її авторитету, що водночас підвищує престиж і результативність самої групи. Таким чином, соціальний статус, роль, позиція, престиж і ранг виступають взаємопов'язаними складовими, які формують багатовимірну картину соціальної поведінки індивіда.

Узагальнюючи, можна зазначити, що статусно-рольові характеристики особистості охоплюють її місце у соціальній структурі, систему міжособистісних зв'язків, ступінь включеності у норми та цінності групи. Вони визначають, наскільки індивід здатний адаптуватися до соціального середовища, підтримувати гармонійні взаємини та водночас реалізовувати власний потенціал. У цьому сенсі статусно-рольова реалізація виступає не лише механізмом соціальної адаптації, а й інструментом самоствердження, розвитку комунікативних, творчих і професійних здібностей людини.

Отже, концепція статусно-рольової реалізації особистості відображає процес інтеграції людини у систему соціальних зв'язків, динаміку її самоідентифікації та самовизначення в умовах соціуму. Вона розкриває здатність індивіда поєднувати унікальні особистісні риси з вимогами і

цінностями соціального середовища, забезпечуючи гармонійне співіснування та ефективну взаємодію між особистістю і групою.

### **1.3. Соціально-психологічні чинники взаємозв'язку самооцінки та статусно-рольової реалізації особистості**

У сучасних соціокультурних умовах, що характеризуються динамічними змінами, зростанням вимог до особистісного та професійного саморозвитку, дедалі більшої ваги набуває проблема внутрішніх ресурсів людини. Серед них особливе місце посідає самооцінка, яка виступає не лише центральною ланкою структури самосвідомості, але й визначальним чинником соціальної адаптації, самореалізації та ефективності міжособистісної взаємодії. Самооцінка, разом із такими феноменами, як уявлення людини про себе, самоповага та рівень домагань, утворює психологічне ядро особистості, яке забезпечує цілісність і стабільність її поведінки в соціумі.

Проблематика соціально-психологічних аспектів самооцінки вже тривалий час привертає увагу дослідників у межах психологічної та психолого-педагогічної науки. Ці аспекти розглядаються як складні інтегративні утворення, що відображають не лише когнітивні, але й емоційно-ціннісні та поведінкові складові особистісної структури. Вони безпосередньо беруть участь у регуляції діяльності, спілкування та соціальної поведінки, формуючи автономність і відповідальність індивіда у групових відносинах [52]. Самооцінка, таким чином, постає як внутрішній механізм саморегуляції, який визначає міру узгодженості між уявленням особистості про себе та вимогами соціального середовища.

Суттєвий внесок у розвиток теоретичних засад вивчення самооцінки зробили представники гуманістичної та феноменологічної психології.

Зокрема, К. Роджерс розглядав самооцінку як невід'ємну складову «Я-концепції» та наголошував, що головним мотивом поведінки людини є прагнення до самоактуалізації, тобто реалізації свого потенціалу. Учений підкреслював, що гармонійна взаємодія між «Я-реальним» і «Я-ідеальним» визначає адекватність самооцінки та її вплив на соціальну поведінку індивіда у групі [65].

У руслі психоаналітичної традиції К. Хорні вважала, що людина володіє реальним «Я», однак її здатність реалізувати його у груповій структурі залежить від соціально-психологічного клімату та рівня прийняття з боку оточення [62]. Таким чином, самооцінка розглядається як динамічний процес взаємодії між особистістю та соціальним середовищем, у межах якого відбувається становлення «Я-концепції» та формування особистісної зрілості.

Сучасні українські дослідники – Г. Католик, Н. Калька – розглядають соціально-психологічні аспекти самооцінки як систему емоційного ставлення до себе, рефлексивної свідомості та соціальної ідентичності, що відображає гармонійний образ «Я» і визначає поведінкову активність у груповій взаємодії [14]. Водночас, інші вчені по-різному трактують місце самооцінки у структурі особистості. Так, О. Кузнецов вважає її самостійним новоутворенням самосвідомості [17], Є. Карпенко – компонентом «Я-концепції» [12], О. Пенькова – результатом розвитку міжособистісних відносин і формування «образу-Я» [33]. За підходом І. Ушакової, соціально-психологічні аспекти самооцінки відображають індивідуальні властивості особистості, тоді як способи їх реалізації у соціальних відносинах визначають рівень її суб'єктності [43].

Таким чином, розглянуті підходи не є взаємовиключними, а радше утворюють цілісну концептуальну основу для аналізу самооцінки як багатовимірного феномена, що поєднує когнітивний, емоційний та соціальний рівні. У межах даного дослідження соціально-психологічні

аспекти самооцінки розуміються як ключовий структурний компонент самосвідомості, який виконує регулятивну та захисну функції, визначає особливості поведінки, взаємодії та розвитку особистості, а також впливає на ефективність її статусно-рольової реалізації у групі.

У численних наукових дослідженнях простежується взаємозалежність між соціально-психологічними аспектами самооцінки та особливостями діяльності й поведінки особистості. Так, у працях С. Шастіної встановлено, що рівень сформованості самооцінки, її адекватність і стабільність безпосередньо впливають на результативність діяльності індивіда, його досягнення, а також на окремі форми поведінкових проявів [49]. Учена наголошує, що саме характер самооцінки визначає ступінь цілеспрямованості, самоконтролю, впевненості в досягненні мети та здатності до саморегуляції.

У свою чергу, О. Шибрук підкреслює, що індивіди з високим рівнем самооцінки, як правило, характеризуються розвинутими комунікативними навичками, активною взаємодією з групою та схильністю до нонконформізму. Вони не піддаються зовнішньому тиску, зберігають автономність суджень і здатні критично оцінювати авторитети. Особи з адекватною самооцінкою, за її спостереженнями, проявляють соціальну активність, орієнтовану не стільки на досягнення статусних результатів, скільки на самовираження, розвиток і підтримання гармонійних міжособистісних стосунків [50].

Натомість, за твердженням Т. Яблонської, рівень самооцінки особистості тісно пов'язаний із її емоційною сферою. Зокрема, низька самооцінка супроводжується підвищеною тривожністю, фрустрованістю, почуттям провини та залежністю від зовнішніх оцінок. Такі індивіди схильні до конформізму, що проявляється у зниженій самостійності суджень і недостатньо розвиненій емоційній оцінці власних якостей, здібностей і вчинків [50]. Таким чином, соціально-психологічна значущість самооцінки

виявляється у здатності особистості адекватно сприймати себе у системі групових відносин і будувати конструктивну взаємодію з оточенням.

Отже, самооцінка формується на основі попереднього соціального досвіду, який включає як зовнішньо задані, так і інтеріоризовані індивідом уявлення про власні якості, а також самостійно вироблені критерії самооцінювання. У цьому контексті варто виділити когнітивні соціально-психологічні аспекти самооцінки, що пов'язані з механізмами «вимірювання» і порівняння особистих характеристик, визначенням ступеня вираженості тих чи інших рис у порівнянні з іншими членами групи. Саме ці когнітивні процеси забезпечують інтеграцію самооцінки у загальну систему самосвідомості особистості.

Таким чином, рівень розвитку соціально-психологічних аспектів самооцінки визначає не лише успішність взаємодії особистості з оточенням, але й формує її критичність, самовимогливість, ставлення до власних успіхів та невдач.

У цьому контексті заслуговують на увагу дослідження О. Столяренка, який детально аналізував внутрішні суперечності особистості у процесі її адаптації до умов групового середовища. Учений визначив низку чинників, що можуть порушувати стабільність самооцінки й ускладнювати статусно-рольову реалізацію [44]. До них належать:

- особливості формування самосвідомості, зокрема уявлення про себе, власну зовнішність, розумові, моральні й вольові якості;
- рівень розвитку вольової регуляції;
- ступінь концентрації уваги, обсягу пам'яті, логічності мислення;
- здатність до самостійного розв'язання складних питань;
- формування цілісного світогляду та системи переконань;
- прагнення до незалежності, самовираження й оригінальності;
- критичність до соціальних впливів і порад старших;

- трансформація емоційної сфери, зокрема розвиток саморефлексії та емоційної стабільності.

Таким чином, соціально-психологічні аспекти самооцінки виступають не лише індикатором рівня особистісної зрілості, але й визначальним чинником ефективності статусно-рольової реалізації індивіда в групі.

На основі досліджень О. Столяренка, К. Гавриловської та О. Вигівської простежується тенденція до поглибленого аналізу соціально-психологічних аспектів самооцінки особистості у контексті її статусно-рольової реалізації в групі. Зокрема, зазначені науковці запропонували модель внутрішньоособистісного конфлікту, яка розглядається крізь призму двох взаємопов'язаних компонентів індивідуального досвіду – когнітивно-мотиваційного та когнітивно-емоційного [3].

Перший компонент відображає спрямованість особистісної активності у групі, визначає рівень домагань, ступінь самореалізації та прагнення до досягнення соціально значущих цілей. Другий компонент характеризує емоційне наповнення внутрішнього конфлікту – тобто інтенсивність переживань, пов'язаних із невдачами у міжособистісних стосунках, почуттям неспроможності чи незадоволення власним статусом у групі. За результатами досліджень, першоосновою внутрішньоособистісних конфліктів самооцінки виступають емоційно-відновлювальні переживання, які зумовлені дисгармонією у взаємодії з іншими людьми та порушенням цілісності образу власного «Я». Іншими словами, коли внутрішня картина особистості вступає у суперечність із зовнішніми соціальними очікуваннями, формується конфлікт між «Я-реальним» і «Я-соціальним».

Подібного підходу дотримується і Т. Гущина, яка розглядала внутрішні протиріччя самооцінки як невід'ємний елемент процесу соціалізації особистості. На її думку, у процесі статусно-рольової реалізації індивіда в групі виявляються типові соціально-психологічні суперечності, що набувають форми розбіжності між такими параметрами [8]:

- рівнем домагань та фактичним рівнем досягнень;
- моральними нормами та особистими (зокрема сексуальними) потребами;
- соціальними нормами та агресивними поведінковими тенденціями.

Дослідниця наголошує, що наявність двох і більше таких конфліктів свідчить про високий рівень внутрішньої напруги та потребу в психологічній допомозі. У таких випадках важливою стає психокорекційна робота, спрямована на гармонізацію самооцінки, розвиток адекватного самосприйняття та відновлення емоційної рівноваги.

Отже, розвиток соціально-психологічних аспектів самооцінки нерозривно пов'язаний із формуванням та подоланням внутрішніх суперечностей, які, своєю чергою, можуть мати як конструктивний, так і деструктивний вплив на особистість. Конструктивне вирішення конфліктів сприяє самовдосконаленню, усвідомленню власних можливостей, підвищенню самоповаги й досягненню гармонії між внутрішнім світом та соціальним середовищем. Деструктивне ж їх переживання, навпаки, призводить до внутрішнього розладу, невдоволення собою, критичного ставлення до власного «Я» та дезадаптації у групових відносинах. Такі особи часто втрачають сенс взаємодії з іншими, уникають соціальної активності та поступово знижують рівень самоприйняття.

М. Гребенюк у своїх дослідженнях наголошує, що саме характер розв'язання внутрішніх конфліктів самооцінки визначає подальший напрям розвитку особистості. Конструктивне їх подолання формує впевненість у собі, оптимізм, прагнення до розвитку та здатність до самореалізації у статусно-рольовій структурі групи. Натомість деструктивне розв'язання призводить до емоційного виснаження, відчуття нікчемності, втрати життєвих орієнтирів і може стати основою для виникнення психосоматичних порушень [7].

Аналізуючи негативні наслідки деструктивного внутрішнього конфлікту, дослідники вказують на низку типових проявів [10]:

- знецінення мети, втрата мотивації до її досягнення, апатія до групових взаємодій;
- труднощі адаптації у нових соціальних умовах через відчуття неуспішності у статусно-рольовому самовизначенні;
- зниження рівня самоприйняття, емоційного тону, гальмування творчої активності;
- формування негативного ставлення до оточення та до життя загалом.

Отже, соціально-психологічні аспекти самооцінки виступають не лише індикатором внутрішнього благополуччя особистості, але й своєрідним критерієм її соціальної зрілості. Вони визначають здатність індивіда адекватно реагувати на групові впливи, долати внутрішні суперечності, зберігати внутрішню цілісність та ефективно реалізовувати власний статус у соціальній системі.

Слід зазначити, що прагнення особистості до самовизначення, самоствердження та формування власного «Я» у межах групи є соціально детермінованим процесом, який має глибокі історико-антропологічні корені. Ще на ранніх етапах розвитку цивілізації належність до групи чи племені забезпечувала індивіду базові умови для виживання, безпеки та самореалізації. Людина, яка ефективно взаємодіяла з іншими членами спільноти, мала вищі шанси на соціальне визнання та продовження роду. Таким чином, соціально-психологічні аспекти самооцінки можна розглядати як еволюційно зумовлений механізм адаптації, що визначає ступінь гармонізації внутрішнього «Я» із зовнішнім соціальним середовищем.

У первісних спільнотах уже спостерігалася диференціація членів за їх індивідуально-психологічними характеристиками. Особи з розвиненими вольовими, організаційними та комунікативними якостями природно

ставали лідерами, формуючи навколо себе коло впливу, яке дозволяло їм реорганізовувати соціальні структури відповідно до власних переконань [46]. Натомість індивіди з менш гармонійним самосприйняттям або низьким рівнем самоконтролю часто створювали труднощі не лише для себе, але й для всього колективу. Вони прагнули компенсувати власні психологічні недоліки через домінування або емоційне дистанціювання, що призводило до порушення соціальної рівноваги і зниження рівня психологічного комфорту всередині групи.

Сучасні психологічні дослідження доводять, що становлення соціально-психологічних аспектів самооцінки зумовлюється взаємодією емоційно-оцінних процесів, когнітивних уявлень про успіх і здатністю до соціальної адаптації. Іншими словами, формування самооцінки залежить не лише від індивідуальних якостей людини, але й від культурних норм, соціальних очікувань, міжособистісного досвіду та здатності аналізувати власну поведінку у контексті суспільних вимог. У процесі онтогенезу всі ці компоненти інтегруються в єдину систему самосвідомості, утворюючи основу для особистісного зростання, самоприйняття та реалізації у соціумі.

Важливо підкреслити, що статусно-рольова структура є базовим механізмом організації взаємодії між індивідом і групою. Вона виконує функцію своєрідної «психологічної моделі прогнозування» соціальної поведінки, дозволяючи передбачити можливі конфлікти, напруження або адаптаційні труднощі. У разі порушення рольової поведінки чи виникнення рольової дезадаптації спостерігаються явища «атрофії ролей», «рольового дефіциту» або навіть рольового інфантилізму, що свідчить про структурну деформацію самооцінки у контексті міжособистісних відносин [38]. У таких випадках знижується здатність до саморегуляції, порушується соціальна відповідальність, а процеси самопізнання набувають фрагментарного, суперечливого характеру.

У психологічній літературі проблема готовності до життя у групі розглядається як комплексна характеристика, що поєднує особистісну зрілість, емоційну стабільність, адекватне самосприйняття та усвідомлення власної ролі в системі соціальних відносин. Одним із ключових показників цієї готовності є рівень розвитку самооцінки, що визначає якість взаємодії з іншими членами групи, рівень довіри та співробітництва.

Залежно від того, як особистість сприймає власні переваги та недоліки – з позиції заниження, завищення або адекватного усвідомлення їх значущості, – можна виділити три основні типи самооцінки у статусно-рольовій реалізації: низьку, адекватну та завищену.

Особи з адекватною самооцінкою зазвичай демонструють збалансованість між самоповагою та критичністю до себе. Вони характеризуються [43]:

- стійким прагненням до підтримання гармонійних взаємин із членами групи;
- здатністю до колективної співпраці й орієнтацією на досягнення спільного результату;
- ініціативністю у вирішенні групових завдань і готовністю брати на себе відповідальність;
- умінням узгоджувати власні інтереси з потребами колективу;
- емоційною відкритістю, здатністю до емпатії, створенням атмосфери довіри та доброзичливості;
- естетичною привабливістю, впевненістю у невербальній поведінці, спокійною манерою самовираження.

Такі особистості, як правило, підтримують добрі стосунки з родиною, мають широке коло друзів, користуються авторитетом і визнанням у соціальному середовищі. Їх поведінка вирізняється конструктивністю, високою адаптивністю та орієнтацією на позитивну взаємодію.

Натомість завищений рівень соціально-психологічних аспектів самооцінки притаманний особам, схильним до надмірної самовпевненості, домінування та егоцентризму [19]. Для них характерні такі риси:

- непохитна переконаність у власній правоті;
- нав'язування власної позиції оточуючим;
- непримиренність у суперечках, нездатність визнавати власні помилки;
- схильність до перекладання відповідальності за невдачі на інших;
- заперечення власних слабких сторін, низький рівень саморефлексії.

Такі особи часто виявляють авторитарність і деспотичність у поведінці, що ускладнює міжособистісні стосунки, провокує конфлікти, знижує рівень соціальної підтримки. Їхнє сімейне життя, як правило, супроводжується емоційною нестабільністю, невдоволенням, почуттям відчуження. Дружні зв'язки у таких людей поверхові або відсутні, адже навколишні часто намагаються уникати спілкування з ними через надмірну самозакоханість і нетерпимість.

Отже, соціально-психологічні аспекти самооцінки безпосередньо впливають на якість статусно-рольової реалізації особистості в групі. Вони визначають її здатність до саморегуляції, емоційного балансу, соціальної взаємодії та особистісного зростання. Гармонійний розвиток цих аспектів є запорукою ефективної комунікації, стабільності внутрішнього світу та успішної інтеграції в соціум.

Особа із заниженим рівнем соціально-психологічних аспектів самооцінки характеризується низкою специфічних психологічних проявів, які визначають її поведінку, емоційний стан і тип міжособистісної взаємодії. До таких характеристик належать [50]:

- схильність до постійної самокритики, зосередження на власних помилках і недоліках;
- хронічне відчуття незадоволеності собою, своєю поведінкою, вчинками та життям загалом;
- нерішучість у прийнятті рішень, брак упевненості у власних силах;
- підвищена залежність від думки соціуму, потреба в зовнішньому схваленні;
- прагнення догодити іншим, уникати конфліктів будь-якою ціною;
- нездатність відстоювати власні межі, невміння сказати «ні» навіть у ситуаціях, що порушують особистий комфорт;
- схильність до почуття провини, що поступово набуває форм невротичної напруги;
- песимістичне світосприйняття, тенденція фокусуватися на негативному;
- заздрість до успіхів інших, відчуття власної нікчемності та неспроможності.

Такі люди зазвичай сприймаються як «безініціативні» або «тіні» соціального середовища. Вони воліють залишатися непомітними, не прагнуть лідерства чи активної участі в суспільному житті. Проте, попри занижену самооцінку, ці особи часто демонструють високу відповідальність у виконанні рутинних чи побутових завдань, де не потрібно змагатися або самостверджуватися. У міжособистісних стосунках вони схильні до підпорядкування: чоловіки нерідко займають пасивну позицію у сімейних відносинах, зосереджуючись на домашніх справах і дітях, тоді як жінки виконують роль покірних, надмірно поступливих партнерок, що у всьому догоджають чоловікові. Соціальне коло таких осіб зазвичай обмежене, а

спілкування – поверхнєве чи епізодичне, що ще більше посилює їх почуття самотності.

Таким чином, статусно-рольова концепція особистості виступає важливим підґрунтям її самореалізації у системі суспільних відносин. Вона визначає не лише місце індивіда в групі, але й структуру його соціальної взаємодії, засновану на духовних, моральних і психологічних характеристиках. Внутрішньогрупові установки, норми та ієрархія влади формують певні моделі соціальних зв'язків [54], серед яких виділяють:

- диктаторські, де всі ключові рішення приймаються однією особою, а решта членів групи виконують другорядні функції;
- демократичні, у межах яких рішення ухвалюються колективно, на основі компромісу та взаємоповаги (хоча іноді один із членів може відчувати дисбаланс між власним внеском і отриманими результатами);
- автономні, коли сфери впливу чітко розмежовані, кожен має власні права, обов'язки та зону відповідальності.

Тип статусно-рольових відносин у групі значною мірою зумовлений рівнем самооцінки її учасників. Домінування самооцінки одного індивіда здатне впливати на психологічний стан і поведінку інших, змінюючи баланс влади, ініціативи та емоційного комфорту. Тому вступаючи у взаємодію з соціумом, кожна особистість повинна усвідомлено визначати власні стратегії поведінки, узгоджуючи їх із власними цінностями, потребами та нормами групи.

Формування адекватної самооцінки у груповій взаємодії передбачає розвиток таких компонентів, як:

- здатність до реалістичної самооцінки та самоприйняття;
- усвідомлення власних ролей і обов'язків у соціальній структурі;
- наявність зрілої системи цінностей і моральних орієнтирів;
- гармонійне поєднання внутрішніх прагнень із соціальними очікуваннями.

Інтеграція особистості у групу, її здатність до конструктивного самовираження та адекватного сприйняття соціальних ролей безпосередньо залежать від гармонійного розвитку статусно-рольових моделей поведінки. Цей процес опосередковується не лише внутрішніми орієнтирами особистості, а й зовнішніми оцінками, які надходять із соціального оточення, створюючи безперервний зворотний зв'язок, що визначає напрям її подальшого особистісного й соціального становлення.

## Висновки до першого розділу

У першому розділі роботи здійснено систематизацію наукових підходів до дослідження взаємозв'язку між самооцінкою та статусно-рольовою поведінкою особистості в умовах групової взаємодії. Аналіз теоретичних джерел показав, що самооцінка є багатокomпонентним явищем, що включає когнітивний, емоційний та поведінковий аспекти, і виступає важливим внутрішнім регулятором соціальної активності та ефективності взаємодії в групі.

Теоретичні підходи до вивчення статусно-рольової поведінки дозволили окреслити ключові функції соціальних ролей, механізми їх освоєння та вплив на міжособистісні стосунки. Виявлено, що ефективність виконання соціальної ролі залежить не лише від умов групової взаємодії, а й від рівня самооцінки індивіда.

Встановлено, що соціально-психологічні чинники, що впливають на взаємозв'язок самооцінки та статусно-рольової реалізації особистості, включають сприйняття власної компетентності, рівень соціальної підтримки, характер міжособистісних взаємодій та ступінь інтеграції у групові норми. Самооцінка визначає рівень адаптації особистості у групі та модулює прояви ініціативності, активності та відповідальності у виконанні соціальних ролей.

Отже, проведений аналіз підтверджує тісний взаємозв'язок між самооцінкою та статусно-рольовою поведінкою особистості. Теоретичні висновки створюють базу для подальшого емпіричного дослідження впливу самооцінки на соціально-рольову активність у груповій взаємодії.

## **РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА СОЦІАЛЬНО-РОЛЬОВУ АКТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В ГРУПОВІЙ ВЗАЄМОДІЇ**

### **2.1. Методологічні засади дослідження самооцінки особистості в контексті її статусно-рольової реалізації у групі**

У науковому дискурсі проблема самооцінки особистості та її впливу на міжособистісну взаємодію в межах групи посідає одне з провідних місць у психології соціальних відносин. Вважається, що фундаментом ефективної взаємодії між людьми є емоційні зв'язки, які формують основу міжособистісної взаємної підтримки, довіри та приналежності. Саме через емоційне залучення особистість здатна відчувати задоволення від своєї участі в груповій діяльності, що є ознакою гармонійного поєднання її внутрішніх цінностей і соціальних ролей.

Психологічний комфорт особистості досягається за умов відповідності між власними уявленнями про себе та проявами її поведінки у системі міжособистісних взаємодій. При цьому здатність до адекватної самооцінки виступає ключовим фактором успішної інтеграції особистості в групове середовище. Вона визначає рівень прийняття себе, емоційне ставлення до власних досягнень, а також міру задоволеності статусно-рольовою реалізацією в колективі. Самооцінка не лише відображає суб'єктивну оцінку своїх можливостей, а й опосередковує взаємодію з іншими, зумовлюючи рівень психологічної сумісності та прийняття соціальних ролей.

Задоволеність особистості власним становищем у групі та її соціальною роллю є непрямим індикатором досягнення почуття ідентичності – тобто усвідомлення власного місця серед інших та

гармонійного включення у систему групових відносин. При цьому важливим чинником є спільність цінностей, які поділяють члени групи. Психологічна сумісність формується тоді, коли більшість учасників групи поділяють схожі життєві орієнтації, моральні принципи та уявлення про успішність.

Водночас високий рівень сумісності не завжди означає повну інтегрованість особистості у групову структуру. Дослідження показують, що висока самооцінка сприяє гармонійному прийняттю себе та відкритій взаємодії, тоді як занижена самооцінка підвищує ризик міжособистісних непорозумінь, внутрішніх конфліктів і відчуття «відторгнення» від колективу. Люди з неадекватною самооцінкою частіше переживають труднощі у прийнятті групових норм, що знижує ефективність їхньої статусно-рольової реалізації.

У сучасних соціально-психологічних умовах, коли зростає рівень конфліктогенності середовища, особливого значення набуває розвиток у членів групи таких якостей, як самостійність, комунікабельність, емоційна стабільність, здатність до саморегуляції та прагнення до успіху. Розвинена, адекватна самооцінка виступає ресурсом для формування цих характеристик і забезпечує здатність особистості гнучко адаптуватися до вимог групового життя.

Отже, дослідження рівня самооцінки особистості у контексті її статусно-рольової реалізації в групі є надзвичайно важливим для розуміння як індивідуально-психологічних механізмів соціальної адаптації, так і групових процесів взаємодії. Методичні підходи до цього дослідження мають ґрунтуватися на комплексному аналізі як об'єктивних, так і суб'єктивних показників: особистісних рис, рівня задоволеності власним статусом, оцінки ефективності комунікативних зв'язків, конфліктності, рівня емоційного благополуччя тощо.

Таким чином, застосування системного методичного підходу дозволяє не лише кількісно оцінити рівень самооцінки, а й виявити її якісний вплив на соціальну поведінку, ефективність взаємодії та рівень інтеграції особистості у групове середовище. Результати такого дослідження стають основою для розроблення психологічних програм підтримки, тренінгів особистісного зростання та формування позитивної самооцінки, що, у свою чергу, сприяє гармонізації міжособистісних відносин у групі.

Залежно від поставлених цілей і завдань дослідження, на початковому етапі відбору раціональних методик для оцінювання взаємозв'язку між самооцінкою особистості та її статусно-рольовою реалізацією у групі доцільно дотримуватися певних науково обґрунтованих критеріїв. Вони забезпечують достовірність, валідність і надійність отриманих результатів, а також підвищують ефективність психологічної діагностики.

До основних критеріїв відбору методик належать такі: чітке визначення мети дослідження, що дозволяє оптимально підібрати систему критеріїв, показників і відповідних технік; диференціація критеріїв відповідно до конкретних завдань оцінювання; простота та зручність у застосуванні методів; індивідуалізований підхід до кожного учасника групи; обов'язкове інформування респондентів про результати у коректній і доступній формі; забезпечення конфіденційності висновків; а також систематичність проведення оцінювання, яка дає змогу відстежувати динаміку змін самооцінки та статусно-рольових проявів особистості в групі.

Згідно з визначеними критеріями, система емпіричного дослідження психологічних особливостей статусно-рольової реалізації особистості залежно від рівня її самооцінки передбачає поетапну організацію процесу.

Дослідно-пошукова робота, спрямована на вивчення впливу самооцінки особистості на її статусно-рольову реалізацію у групі, передбачала три послідовні етапи, кожен із яких мав власну мету, завдання та методичне забезпечення.

Перший етап передбачав підбір і теоретичне обґрунтування психодіагностичного інструментарію. З метою отримання всебічних і достовірних даних про досліджуване явище було обрано низку перевірених і валідних методик, зокрема:

- методику «Дослідження самооцінки особистості» (С. Будассі);
- методику «Діагностика самооцінки» (Дембо – Рубінштейн у модифікації Прихожан);
- методику «Оцінка рівня домагань» (В. Гербачевського);
- методику «Соціометрія» (Дж. Морено);
- методику «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості» (С. С. Бубнова).

Для обробки та інтерпретації результатів використовувалися методи математичної статистики, зокрема критерій Фішера для перевірки достовірності відмінностей і кореляційний аналіз за Спірменом для виявлення взаємозв'язків між показниками самооцінки, рівнем домагань, ціннісними орієнтаціями та статусно-рольовими характеристиками у групі.

Другий етап включав безпосереднє проведення діагностики впливу самооцінки особистості на її статусно-рольову реалізацію в умовах групової взаємодії. На цьому етапі здійснювався збір емпіричних даних, їх первинна обробка, порівняльний аналіз отриманих результатів та оцінка ступеня взаємозалежності між досліджуваними змінними.

Третій етап передбачав розробку й апробацію тренінгової програми розвитку адекватних взаємовідносин між особистістю та групою, спрямованої на підвищення рівня задоволеності індивіда своїм статусом і роллю у колективі, а також на запобігання потенційним конфліктам у процесі групової взаємодії.

Для перевірки висунутої гіпотези було проведено емпіричне дослідження, у якому взяли участь 23 особи – працівники Чкаловської селищної військової адміністрації у віці від 18 до 45 років, серед яких 13

жінок і 10 чоловіків. Добір респондентів здійснювався на добровільній основі з дотриманням принципів інформованої згоди, конфіденційності та етичних норм психологічного дослідження.

Таким чином, побудова системи емпіричного вивчення впливу самооцінки на статусно-рольову реалізацію особистості у групі повинна ґрунтуватися на комплексному, системному й водночас гнучкому підході. Це дозволяє не лише виявити рівень самооцінки, але й проаналізувати, як вона визначає особливості міжособистісних стосунків, соціальної взаємодії, емоційного стану та позиціонування індивіда в структурі групових ролей.

**Методика «Дослідження самооцінки особистості» (С. Будассі)** використовується для кількісного вимірювання рівня самооцінки та аналізу її адекватності. Опитувальник містить 48 слів, які позначають риси особистості. Респондент обирає 20 характеристик, що, на його думку, найточніше описують ідеальну, еталонну особистість – тобто образ «мій ідеал». До цього переліку можуть входити як позитивні, так і негативні якості, що дозволяє точніше відобразити індивідуальну систему цінностей та уявлень про власний розвиток.

Методика базується на принципі ранжування, який дозволяє виявити ступінь узгодженості між уявленням респондента про «ідеальне Я» та реальним образом себе. Отримані дані інтерпретуються за шкалою, що визначає рівень адекватності самооцінки:

від +1,0 до +0,85 – висока неадекватна самооцінка;

від +0,84 до +0,53 – висока адекватна;

від +0,52 до –0,1 – середня адекватна;

від –0,09 до –0,32 – низька адекватна;

від –0,33 до –1,0 – низька неадекватна самооцінка.

Отримані показники дозволяють визначити не лише рівень самооцінки, а й особливості її структури, наявність внутрішніх

суперечностей між уявленням про себе та очікуваннями від соціальної ролі в групі.

У межах методики С. Будассі «Дослідження самооцінки особистості» коефіцієнт рангової кореляції  $r$  може набувати значень у межах від  $-1$  до  $+1$ . Це дозволяє визначити характер взаємозв'язку між уявленням людини про свій «ідеальний образ» і реальними якостями, що проявляються у груповій діяльності.

Інтерпретація отриманих результатів здійснюється таким чином:

якщо коефіцієнт кореляції перебуває в межах від  $-0,37$  до  $+0,37$  (при рівні достовірності  $0,05$ ), то зв'язок між уявленнями про «Я-ідеальне» та «Я-реальне» вважається слабким або відсутнім;

значення коефіцієнта від  $+0,38$  до  $+1$  свідчить про наявність позитивного зв'язку між цими показниками, що можна трактувати як прояви адекватної самооцінки;

інтервал від  $+0,39$  до  $+0,89$  відображає тенденцію до завищеного самоставлення;

показники в межах від  $+0,9$  до  $+1$  вказують на неадекватно завищену самооцінку;

значення від  $-0,38$  до  $-1$  характеризують наявність суттєвих негативних розбіжностей між «Я-ідеальним» і «Я-реальним», тобто схильність особистості до заниженої самооцінки.

Застосування цієї методики у нашому дослідженні дозволяє визначити рівень самооцінки респондента та простежити її вплив на статусно-рольову реалізацію особистості у груповій системі.

Методика Дембо–Рубінштейн (у модифікації Прихожан) є одним із найпоширеніших інструментів дослідження самооцінки в психології. Вона використовується вже понад сорок років для визначення рівня стабільності самосприйняття, емоційного фону, адекватності, зрілості особистості, ступеня критичності й вимогливості до себе. Окрім того, методика дає змогу

оцінити загальний рівень задоволеності людини своїми соціальними статусами та ролями, що робить її особливо релевантною для вивчення зв'язку самооцінки з груповою взаємодією.

Методика Дембо–Рубінштейн (у модифікації Прихожан) є зручною та наочною для вивчення самооцінки особистості. Для її проведення досліджуваному пропонується аркуш у клітинку або спеціально підготовлений бланк, на якому розміщено кілька вертикальних шкал висотою 100 мм кожна. Середина шкали позначається умовно, при цьому один бал відповідає одному міліметру.

На кожній шкалі респондент позначає два показники:

1. Реальний рівень розвитку певної якості або сторони особистості на даний момент.
2. Ідеальний рівень, якого, на його думку, варто досягти, щоб відчувати задоволення й гордість за себе.

Таким чином, отримані позначки відображають як реальну, так і бажану самооцінку людини. Шкали можуть охоплювати такі сфери, як: «здоров'я», «характер», «розум і здібності», «зовнішність», «авторитет серед однолітків», «вмілі руки». Іноді додаються додаткові шкали – «оптимізм» або «загальна задоволеність собою».

Результати інтерпретуються за кількістю набраних балів, що дозволяє оцінити як рівень домагань, так і характер самооцінки:

- від 60 до 89 балів – нормальний або реалістичний рівень домагань;
- від 75 до 89 балів – оптимальний рівень;
- від 90 до 100 балів – нереалістичний, завищений рівень домагань;
- від 45 до 74 балів – адекватна самооцінка;
- від 75 до 100 балів – завищена самооцінка;
- менше 45 балів – занижена самооцінка.

Методика «Оцінка рівня домагань» (В. Гербачевського) використовується для виявлення ступеня домагань особистості та

діагностики компонентів її мотиваційної структури, що відображає рівень сформованості «Я-образу». Бланк методики наведено у Додатку В [13].

Інструмент містить 42 твердження, які допомагають дослідити емоційно-мотиваційні аспекти самоставлення. Процедура передбачає виконання учасником нескладних математичних завдань, після чого робиться перерва для заповнення опитувальника. Експериментатор фіксує момент переривання роботи – однаковий для всіх учасників.

Респондент послідовно читає кожне твердження та визначає ступінь своєї згоди з ним за 7-бальною шкалою:

- +3 – повна згода;
- +2 – згода;
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден;
- 0 – нейтральна позиція або невизначеність;
- 1 – скоріше не згоден, ніж згоден;
- 2 – не згоден;
- 3 – повністю не згоден.

Таким чином, методика дозволяє оцінити, як людина сприймає власні можливості, ставить перед собою цілі та оцінює перспективи їх досягнення, що безпосередньо пов'язано із самооцінкою та статусно-рольовими проявами у групі.

Отримані за методикою «Оцінка рівня домагань» результати підлягають обробці відповідно до ключа, наведеного у Додатку В. Підрахунок балів здійснюється окремо за кожним із 15 компонентів мотиваційної структури. При цьому номери висловлювань, у яких відповіді перетворено в бали за прямим правилом без індексів, а також ті, що переведені за зворотним правилом, належать до індексу «0».

Згідно з психологічними підходами, компоненти мотиваційної структури умовно об'єднано у чотири блоки [14]:

Перший блок включає шість компонентів, які становлять ядро мотиваційної структури особистості;

Другий блок відображає орієнтацію особистості на досягнення складних цілей, тобто характеризує актуальну діяльність;

Третій блок складається з елементів, що пов'язані з прогнозуванням результатів діяльності;

Четвертий блок охоплює причинні чинники, які впливають на мотивацію та поведінку.

Сукупність цих компонентів формує потенційну мотиваційну структуру, яка проявляється у процесі виконання респондентом запропонованих завдань. Її центральною ланкою є мотиваційні фактори, а самоповага виступає емпіричним показником рівня домагань. Визначаючи кожен із компонентів, дослідник формує індивідуальний профіль особистості, що відображає співвідношення мотиваційних показників, пов'язаних із статусно-рольовою реалізацією у групі.

Варто зазначити, що автор методики не пропонує єдиних нормативних показників, адже кожен результат має індивідуальний характер і залежить від особливостей особистості. Однак у більшості психологічних досліджень традиційно використовуються такі рівні домагань [1]:

3–9 балів – низький рівень;

10–16 балів – середній рівень;

17–21 бал – високий рівень.

Враховуючи це, оцінку рівня домагань у нашому дослідженні також здійснено відповідно до класичної концепції багатокомпонентної мотиваційної структури.

Для діагностики статусно-рольової реалізації особистості у групі, а також вивчення емоційних міжособистісних відносин, використано методику «Соціометрія» Дж. Морено (Додаток Г). Її суть полягає у виявленні системи неформальних стосунків у групі через взаємні вибори

учасників. Це дозволяє визначити структуру симпатій та антипатій, виявити мікрогрупи, лідерів і ізольованих членів колективу [4].

Опитування проводиться за допомогою соціометричних карток (спеціальних бланків). Оскільки міжособистісні відносини розгортаються на двох рівнях – формальному та неформальному – питання анкети формулюються так, щоб охопити обидві сфери: спільну діяльність та дозвілля. Зразки запитань, наведені у Додатку Б, не є жорстко фіксованими – вони можуть адаптуватися залежно від контексту групи. Незмінним залишається лише принцип: запитання мають бути актуальними для конкретної групи і передбачати необхідність здійснення вибору.

Після заповнення карток результати піддаються детальному аналізу. Оскільки достовірність дослідження залежить від повноти отриманих відповідей, у разі відсутності окремих учасників доцільно провести індивідуальне опитування.

Залежно від кількості отриманих позитивних і негативних виборів, членів групи поділяють на такі категорії:

- «Зірки» – учасники з найбільшою кількістю позитивних виборів (6 і більше);
- «Прийняті» («визнані») – 3–5 позитивних виборів;
- «Знехтувані» – 1–2 позитивних вибори;
- «Ізольовані» – учасники, які не отримали жодного вибору;
- «Аутсайдери» – особи з переважанням негативних виборів або з максимальною їх кількістю.

Обробка соціометричних даних проводиться у три етапи [15]:

1. Табличний – кількісне узагальнення результатів;
2. Графічний – побудова соціограми, що відображає структуру взаємин;
3. Індексологічний – обчислення показників згуртованості, взаємності та статусу членів групи.

Для дослідження впливу самооцінки особистості на її статусно-рольову реалізацію у групі було використано комплекс психодіагностичних методик, що забезпечують багатовимірне вивчення даного феномена. Зокрема, для аналізу самооцінки застосовано методику Дембо–Рубінштейн у модифікації Прихожан, яка вже понад чотири десятиліття використовується психологами та психотерапевтами для оцінки рівня стійкості ставлення до себе, адекватності самооцінки, рівня критичності, вимогливості та задоволеності власним соціальним статусом. В отриманих результатах аналіз здійснювався за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена ( $r$ ), значення якого варіює від  $-1$  до  $+1$ . У випадку, якщо коефіцієнт перебуває в межах від  $-0,37$  до  $+0,37$  (при рівні достовірності  $p \leq 0,05$ ), зв'язок між уявленнями людини про «Я-ідеальне» та «Я-реальне» вважається слабким або відсутнім; значення від  $+0,38$  до  $+1$  характеризують позитивний зв'язок і свідчать про адекватну самооцінку; показники від  $+0,39$  до  $+0,89$  вказують на тенденцію до завищеної самооцінки, а від  $+0,9$  до  $+1$  – на неадекватно завищену; у той час як інтервали від  $-0,38$  до  $-1$  демонструють значущі розбіжності між «Я-ідеальним» і «Я-реальним», що свідчить про неадекватно занижену самооцінку.

Для дослідження статусно-рольової реалізації особистості у групі використано соціометричний метод. За допомогою соціоматриці (Додаток Д) узагальнено результати виборів членів групи, де по вертикалі наведено список учасників, а по горизонталі – їх порядкові номери. Вибір позначався знаком «+» навпроти обраного учасника, а взаємовибір виділявся сірим кольором. Підраховувалася загальна кількість позитивних, негативних і взаємних виборів, що дозволило визначити соціометричний статус кожного учасника. Перевагою соціометричного аналізу є можливість представлення міжособистісних відносин у числовому форматі, що забезпечує точність та об'єктивність оцінювання структури групових зв'язків.

Для дослідження ціннісно-мотиваційної сфери особистості застосовано тест С. С. Бубнова «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості». Методика дозволяє визначити виразність таких цінностей, як прагнення до приємного проведення часу, матеріальний добробут, естетичне задоволення, допомога іншим, кохання, пізнання нового, соціальний статус, визнання, соціальна активність, спілкування та здоров'я. Опитувальник містить 66 тверджень із варіантами відповідей «так» або «ні», за результатами яких будується графічний профіль, що відображає структуру ціннісних орієнтацій респондента у груповій взаємодії.

Для статистичного опрацювання результатів використано критерій Фішера ( $\phi$ ), який дозволяє оцінити достовірність відмінностей між вибірками за частотою проявів певних характеристик. Критерій ґрунтується на переведенні відсоткових показників у величину центрального кута, вимірюваного в радіанах: чим більша відсоткова частка, тим більший кут  $\phi$ . Використання цього критерію дало змогу визначити статистичну значущість різниці між групами досліджуваних. Крім того, для виявлення спрямованості та сили взаємозв'язку між показниками рівня самооцінки та статусно-рольової реалізації застосовано кореляційний аналіз за Спірменом. Сила кореляції визначає ступінь обумовленості зміни однієї ознаки іншою: коефіцієнти 0,3–0,5 свідчать про помірний зв'язок, 0,5–0,7 – про значущий, 0,7–0,9 – про сильний. При  $p \leq 0,05$  кореляція вважається достовірною, а при  $p \leq 0,01$  – високо значущою. Позитивна кореляція означає, що зі зростанням однієї ознаки зростає й інша, а негативна – що підвищення однієї супроводжується зниженням іншої.

Таким чином, сукупність використаних методик забезпечує можливість комплексного аналізу взаємозв'язку між самооцінкою особистості, її ціннісними орієнтаціями та статусно-рольовою реалізацією у груповій взаємодії.

## **2.2. Психологічний і статистичний аналіз самооцінки особистості та її впливу на статусно-рольову функціональність у груповій взаємодії**

Наступним етапом дослідження стало вивчення специфіки впливу самооцінки особистості на її статусно-рольову реалізацію у груповому середовищі. Метою цього етапу було визначення того, яким чином рівень самоприйняття респондента впливає на його адаптацію до групи, формування емоційної стійкості та здатності до ефективної взаємодії з іншими членами соціальної системи. Для перевірки висунутої гіпотези було проведено емпіричне дослідження, в якому взяли участь 23 особи – працівники Чкаловської селищної військової адміністрації віком від 18 до 45 років, серед яких 13 жінок та 10 чоловіків.

Результати опитування дозволяють оцінити вплив рівня самооцінки на емоційну стабільність та поведінкові реакції особистості при входженні в соціальну групу. Це, у свою чергу, створює основу для розробки психокорекційної програми, спрямованої на зниження негативного впливу низької або неадекватної самооцінки та стимулювання формування позитивних, конструктивних і стабільних міжособистісних стосунків у групі на перспективу.

У психологічній літературі зазначається, що ефективна інтеграція індивіда в групу залежить не лише від розуміння своєї соціальної ролі, а й від усвідомлення власного «Я» та усвідомлення свого положення серед інших членів соціуму [8]. Рівень задоволеності собою та ставлення до власних переваг і недоліків, а також до якостей інших осіб визначає ступінь психологічної готовності до взаємодії в групі. При цьому надмірне завищення або заниження власної значущості впливає на рівень адаптації індивіда, його поведінку та ефективність комунікаційних процесів у колективі.

Для емпіричного виявлення рівня самооцінки було адаптовано та застосовано методику С. Будассі «Дослідження самооцінки особистості», результати якої подано у Додатку Є. Аналіз отриманих даних дозволив здійснити статистичну обробку та встановити, що більшість респондентів (87 %, тобто 20 осіб) характеризуються адекватним рівнем самооцінки. Цей показник отримано шляхом сумування даних про низький, середній та високий адекватний рівень самооцінки.

Такий результат свідчить про високий рівень самоприйняття більшості учасників дослідження, що, ймовірно, сприяє їх успішній соціальній адаптації, стабільності емоційного стану та здатності конструктивно виконувати статусно-рольові функції в групі. Аналіз цих показників також дає змогу прогнозувати потенційні труднощі, які можуть виникати у осіб із неадекватною самооцінкою, та визначати напрями психокорекційної роботи для підвищення ефективності групової взаємодії.

**Таблиця 2.1.**

**Показники рівня сформованості самооцінки респондентів**

| Низький<br>(неадекватний) |   | Низький<br>(адекватний) |    | Середній<br>(адекватний) |    | Високий<br>(адекватний) |    | Високий<br>(неадекватний) |   |
|---------------------------|---|-------------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|---------------------------|---|
| Кількість<br>робітників   | % | Кількість<br>робітників | %  | Кількість<br>робітників  | %  | Кількість<br>робітників | %  | Кількість<br>робітників   | % |
| 2                         | 9 | 8                       | 35 | 9                        | 39 | 3                       | 13 | 1                         | 4 |



**Рис. 2.1. Сегментограма показників рівня сформованості самооцінки респондентів**

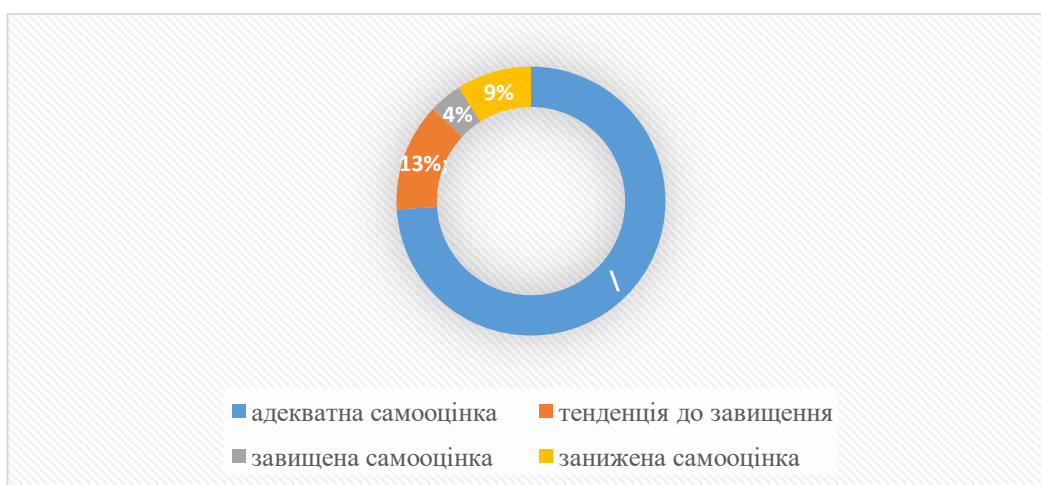
Особи з адекватним рівнем самооцінки, входячи в будь-яку групу, демонструють здатність приймати рішення спільно з іншими членами колективу, тим самим мінімізуючи ризик негативного впливу на психоемоційний стан один одного, навіть враховуючи унікальний життєвий досвід кожного. Такі особистості здатні йти на компроміси, домовлятися та враховувати цінність як власного «Я», так і «Я» партнера. При цьому прояви конфліктних ситуацій, як правило, є помірними й залежать від рівня психологічного розвитку та ціннісних орієнтацій групи.

У ході дослідження встановлено, що 13 % респондентів характеризуються неадекватним рівнем самооцінки. Зокрема, у 9 % досліджуваних (2 особи) зафіксовано низьку неадекватну самооцінку, а у 4 % (1 особа) – високий неадекватний рівень. Останній показник свідчить про надмірно завищене самоприйняття особистості як частини групи, коли ілюзія «безконфліктного» групового функціонування ще не була порушена щоденними обов'язками та виникненням суперечок. Водночас така позиція може створювати потенційні ризики для розвитку конфліктних ситуацій у групі. Загалом, результати демонструють позитивний стан групової

інтеграції: більшість працівників характеризуються як «добре настроєні до себе» особистості, а негативні тенденції у статусно-рольовій реалізації спостерігаються лише у трьох респондентів.

Значна частина опитаних (39 %) має середній адекватний рівень самооцінки, що свідчить про узгодженість особистісних уявлень респондентів із об'єктивними підставами цих уявлень. Такий «оптимальний» рівень самоставлення відображає наявність досвіду та необхідних знань, що формують впевненість у власних можливостях. Впевнена у собі особистість здатна регулювати рівень власних домагань, правильно оцінювати можливості та вибирати відповідні стратегії поведінки у різних ситуаціях і групових взаємодіях. Вона приймає обґрунтовані рішення і послідовно їх реалізовує [31]. Таким чином, рівень самооцінки визначає інтерпретацію набутого досвіду та формує очікування особистості щодо себе та інших членів колективу, частиною якого вона прагне бути.

Ці тенденції підтверджуються результатами, отриманими за методикою «Діагностика самооцінки» Дембо-Рубінштейн у модифікації Прихожан. На основі встановлених критеріїв опитувальника було розраховано середні значення для груп респондентів, які відображені на рис. 2.2.



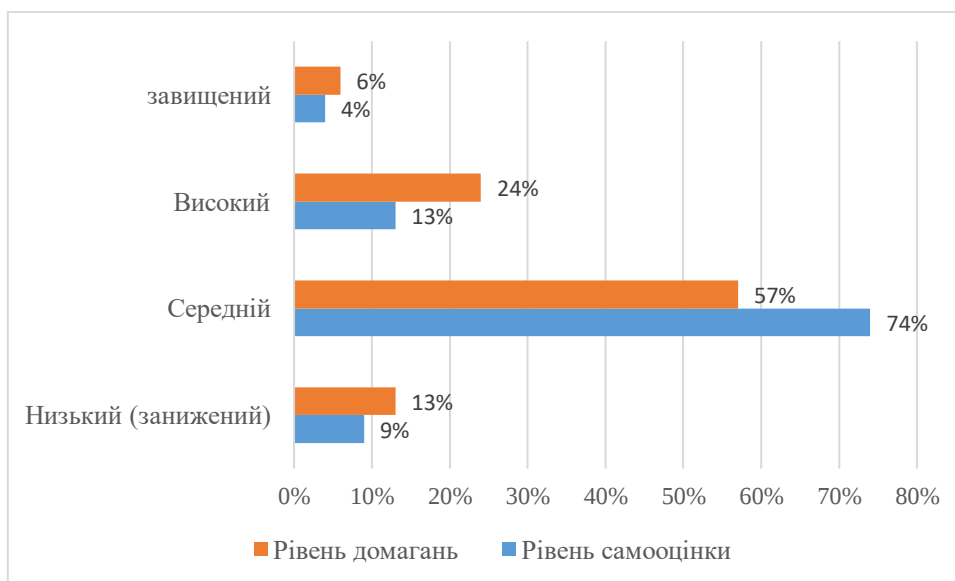
**Рис. 2.2. Результати тесту-опитувальника «Діагностика самооцінки» Дембо-Рубінштейна**

Більшість працівників досліджуваної групи демонструють адекватний рівень самооцінки, що становить 74 % від загальної кількості респондентів, або 17 осіб. Водночас у трьох респондентів спостерігаються тенденції до завищення самооцінки, а у одного досліджуваного зафіксовано вже виражене завищене самоставлення. Занижений рівень самооцінки виявлено лише у двох осіб, що складає 9 % від загальної вибірки.

З точки зору психологічної практики, модифікація методики кількісного виміру самооцінки за Дембо-Рубінштейном у модифікації Г.М. Прихожан дозволяє не лише визначати рівень самооцінки досліджуваних, але й оцінювати їх поведінку, активність та соціальну взаємодію у групі. Отримані результати дають змогу стверджувати, що самооцінка працівників переважно адекватна, а її подальший розвиток може бути обумовлений процесами особистісного та професійного самовизначення.

Корекція соціально-психологічних передумов низької або завищеної самооцінки сприяє підвищенню адаптивності особистості у груповій системі та допомагає їй ефективніше орієнтуватися у власній статусно-рольовій позиції. При цьому особливе значення має рівень домагань, який виступає важливим регулятором взаємозв'язку між самооцінкою та поведінковими проявами індивіда у колективі [47].

На рис. 2.3. представлено співвідношення діагностичних показників рівня самооцінки та рівня домагань респондентів за методикою Дембо-Рубінштейна у модифікації Г.М. Прихожан, що дозволяє наочно відобразити взаємозв'язок між самоприйняттям особистості та її мотиваційними прагненнями у груповому контексті.



**Рис. 2.3. Співвідношення рівня самооцінки та рівня домагань у опитаних робітників**

Аналіз даних, представлених на рис. 2.3, дозволяє констатувати, що більшість респондентів демонструють реалістичний (адекватний) рівень домагань – 57 % від усієї вибірки. Це свідчить про наявність у них оптимального уявлення про власні можливості, що виступає важливим чинником особистісного розвитку та формування здатності реалізовувати свій «ідеальний» статус і роль у групі, орієнтуючись на концепцію «Я-образу».

Водночас 24 % опитаних характеризуються високим рівнем домагань. Такі особистості демонструють відмінні закономірності розвитку у міжгрупових взаємодіях. Для них особливо актуальним є процес становлення як суб'єкта саморозвитку, особливо у молодому віці, коли формуються ключові компоненти особистісної цінності: інтеграція цілісного образу «Я», досягнення самоідентичності та реалізація власного соціального і професійного потенціалу.

Лише 6 % респондентів мають завищений (дуже високий) рівень домагань, що свідчить про наявність нереалістичного, некритичного сприйняття власних можливостей і потенціалу групи. Такі особистості схильні демонструвати зверхню поведінку, недостатньо враховують

потреби та проблеми інших учасників групи, а власне «Я» переважно домінує над «Я» партнерів і колег.

Водночас 13 % респондентів мають занижений (низький) рівень домагань, що проявляється у недооцінюванні власних здібностей, невпевненості у собі та сумнівах щодо власного потенціалу. Така позиція виступає індикатором несприятливого розвитку статусно-рольової реалізації в соціумі, а також підкреслює необхідність визначення реальних життєвих цінностей, формування відповідальності за їх реалізацію та активного включення у міжособистісні взаємодії.

Дослідження, присвячені вивченню взаємозв'язку між самооцінкою та рівнем домагань, підкреслюють, що характер цих феноменів істотно впливає на особистісний розвиток та здатність індивіда до саморегуляції поведінки і діяльності в групі [50]. З метою визначення характеру взаємозв'язку між рівнем самооцінки респондентів та їх рівнем домагань за методикою Дембо-Рубінштейна у модифікації Г.М. Прихожан було здійснено кореляційний аналіз. Результати цього аналізу дозволяють встановити наявність статистично значущих зв'язків між зазначеними психологічними феноменами (табл. 2.2.) та їхній вплив на ефективність статусно-рольової реалізації особистості у груповій системі.

**Таблиця 2.2.**

**Кореляційні зв'язки між рівнем самооцінки досліджуваних та рівнем їх домагань**

| Рівень домагань | Самооцінка |
|-----------------|------------|
| 1. Низький      |            |
| X сер.          | 0,15       |
| $\sigma$        | 1,01       |
| 2. Середній     |            |
| X сер.          | 0,49       |
| $\sigma$        | 0,48       |
| 3. Високий      |            |
| X сер.          | 0,44       |

|                |      |
|----------------|------|
| $\sigma$       | 0,39 |
| 4. Завищений   |      |
| $\bar{X}$ сер. | 0,12 |
| $\sigma$       | 0,57 |

Таблиця 2.2 розподіляє досліджуваних на чотири групи відповідно до рівня їх домагань: низький, середній, високий та завищений. Ці рівні відображають прагнення індивідів досягати певних цілей і реалізовувати власні амбіції.

Середнє значення самооцінки ( $\bar{X}$  сер.) дозволяє оцінити загальний рівень самовосприйняття в межах кожної категорії домагань:

- респонденти з низьким рівнем домагань мають середню самооцінку 0,15, що свідчить про відносно низьке самоприйняття та невпевненість у своїх можливостях;
- у групі з середнім рівнем домагань середнє значення самооцінки становить 0,49, що є найвищим показником серед усіх категорій, демонструючи оптимальне поєднання амбіцій та реалістичного самооцінювання;
- особи з високим рівнем домагань характеризуються середньою самооцінкою 0,44, що трохи нижче попереднього показника, але все ще відображає достатню впевненість та адекватне сприйняття власних можливостей;
- серед респондентів із завищеними домаганнями середня самооцінка знижується до 0,12, що може свідчити про невпевненість або дисонанс між амбіціями та реальною оцінкою власних здібностей.

Стандартне відхилення ( $\sigma$ ) демонструє варіативність даних навколо середнього значення:

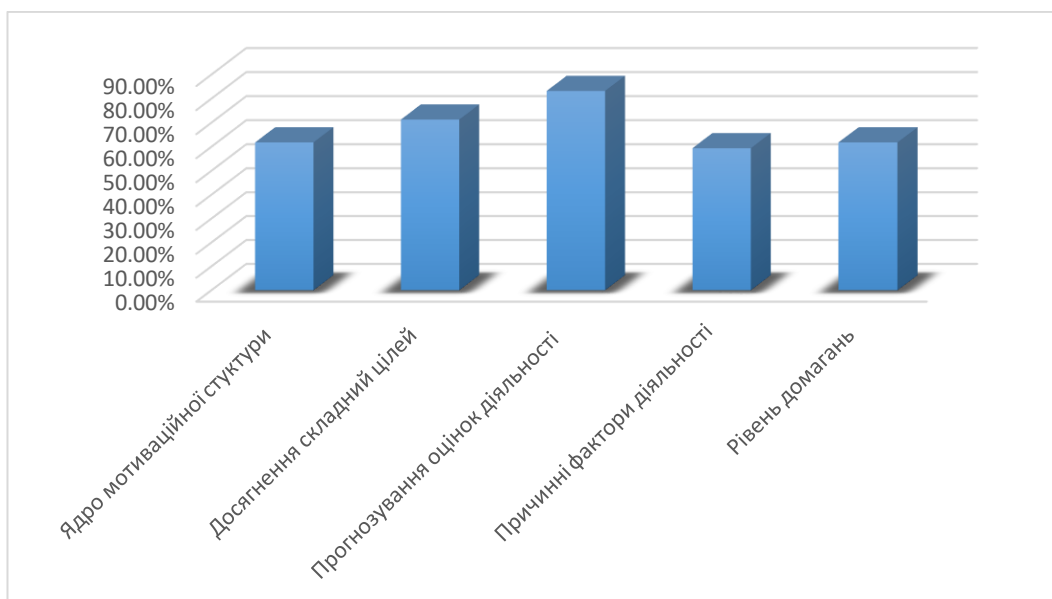
- у групі з низьким рівнем домагань  $\sigma = 1,01$ , що свідчить про значну неоднорідність самооцінки серед учасників цієї категорії;

- у групі із середнім рівнем домагань  $\sigma = 0,48$ , що є найнижчим показником, вказуючи на високу однорідність самооцінки серед респондентів;
- для високого рівня домагань  $\sigma = 0,39$ , що демонструє відносну стабільність самооцінки в цій групі;
- у групі із завищеними домаганнями  $\sigma = 0,57$ , що свідчить про певну нестабільність або коливання самооцінки.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про наявність тісного функціонального зв'язку між самооцінкою особистості та рівнем її домагань. Зокрема, найоптимальніші міжособистісні взаємини у групі спостерігаються у респондентів із середнім рівнем домагань, які характеризуються високим рівнем задоволеності собою ( $X$  сер. = 0,49,  $\sigma = 0,48$ ). Ці особистості не бояться визнавати власні помилки та готові йти на компроміси, активно вирішуючи труднощі у групових стосунках.

Натомість особи із завищеною самооцінкою демонструють пасивну та негативну стратегію поведінки у групі ( $X$  сер. = 0,12,  $\sigma = 0,57$ ), уникають демонстрації власних слабкостей та визнання помилок, що може сприяти виникненню конфліктних ситуацій. Респонденти з високим рівнем самооцінки ( $X$  сер. = 0,44,  $\sigma = 0,39$ ) більш активно та конструктивно вирішують питання становлення свого статусу та ролі в соціальних межах, тоді як особи з низькою самооцінкою ( $X$  сер. = 0,15,  $\sigma = 1,01$ ) найчастіше є джерелом конфліктів, пов'язаних із порушенням рольових очікувань, через негативні емоції, що супроводжують їх сприйняття власної ролі.

На основі отриманих даних було оцінено рівень домагань респондентів під час їх статусно-рольової реалізації у групі та визначено особливості компонентів мотиваційної сфери за методикою В. Гербачевського, що представлено на рис. 2.3.



**Рис. 2.4. Результати дослідження виразності рівня домагань у працівників в розрізі їх статусно-рольовій реалізації у групі**

Аналіз даних, представлених на рис. 24, дозволяє зробити висновок, що більшість респондентів із адекватною самооцінкою демонструють середній рівень домагань за такими показниками: досягнення складних цілей – 71,3 %, прогнозування оцінки поведінки у груповій діяльності – 83,2 %, виявлення причинних факторів діяльності у групі – 59,4 %. Це свідчить про те, що більшість опитаних активно залучаються до виконання завдань і прагнуть ефективно реалізовувати свої можливості.

Водночас високий рівень самооцінки у поєднанні з високим рівнем мотиваційної структури зафіксовано у 61,8 % респондентів. Це демонструє, що значна частина працівників проявляє високу зацікавленість у виконанні завдань, прагне досягати високих результатів і контролювати якість своєї діяльності. Якщо розглядати ці показники у контексті статусно-рольової реалізації особистості в групових системах, можна відзначити, що такі особистості схильні ставити перед собою дедалі складніші цілі, прагнучі продемонструвати власну компетентність і уникнути «зганьблення» перед колегами. З одного боку, це сприяє формуванню внутрішньої стійкості та

рішучості, однак надмірні вимоги до себе можуть створювати психоемоційне навантаження та потенційно негативно впливати на психічне здоров'я [1].

Результати кореляційного аналізу Спірмена підтвердили статистично значущі залежності між рівнем домагань і самооцінки респондентів:

1. У більшості працівників мотиваційна структура характеризується високим рівнем ( $\phi = 3,99$ ,  $p \leq 0,01$ ), що забезпечує ефективну мобілізацію зусиль у процесі статусно-рольової реалізації у групі. Це особливо важливо для досягнення соціальних цілей, підвищення власного соціального статусу або переходу на новий ранг у структурі групи.
2. Багато респондентів демонструють високий рівень прагнення досягати складних цілей ( $\phi = 4,02$ ,  $p \leq 0,001$ ), що корелює з проявом здорових особистісних якостей у міжгрупових відносинах, таких як гідність, гордість за себе, самолюбство та повага до інших. Водночас особи із завищеною самооцінкою схильні гіпертрофовано оцінювати власні можливості, що іноді призводить до невідповідності їх домагань реальним здібностям і потенційним результатам діяльності.
3. Працівники із середнім рівнем прогнозування оцінок своєї діяльності та поведінки в групі ( $\phi = 2,99$ ,  $p \leq 0,01$ ) демонструють певну невпевненість, яка може проявлятися у рисах смиренності, пасивності або «комплексі неповноцінності», що потенційно впливає на їхні майбутні комунікації та участь у групових процесах.

Встановлені кореляційні взаємозв'язки між рівнем домагань і самооцінки дозволяють виділити такі закономірності:

- неадекватно завищена самооцінка призводить до завищених домагань, що знижує ймовірність об'єктивної оцінки власної діяльності;
- адекватний високий рівень самооцінки сприяє формуванню стабільної мотиваційної структури та забезпечує об'єктивну оцінку

причинно-наслідкових факторів у соціальній діяльності.

Середній рівень домагань переважає серед респондентів із адекватною самооцінкою, що проявляється у здатності ефективно досягати складних цілей, прогнозувати поведінку та оцінювати результати діяльності в групі, а також розуміти причинні фактори колективної діяльності. Високий рівень самооцінки спостерігається у 61,8 % опитаних і свідчить про високу мотивацію та активну позицію у групі, хоча страх невдачі може іноді спричиняти психоемоційне навантаження. Завищена самооцінка, у свою чергу, може формувати нереалістично високі домагання, що не відповідають реальним можливостям особи і знижує адекватність оцінки власних досягнень.

Загалом високий рівень самооцінки позитивно впливає на мотиваційну структуру респондентів, дозволяючи більш об'єктивно оцінювати причини та наслідки соціальної діяльності. Наступним етапом емпіричного дослідження стало опрацювання результатів, отриманих за методикою «Соціоматрія» Дж. Морено, що дозволило виявити показники статусу та ролі особистості в групі.

Після перенесення даних із соціометричних карток респондентів до соціоматриці дослідження, було проведено підрахунок кількості отриманих виборів кожним працівником, як позитивних, так і негативних. Представлення усіх опитаних як єдиного колективу дозволило наочно відобразити статус та роль кожного індивіда у групі. Результати цього аналізу систематизовано у табл. 2.6.

Згідно з отриманими даними, найбільш чисельною є група «визнаних» учасників, яка охоплює 44 % респондентів. До категорії «зірок» належить 13 % опитаних, що становить трьох працівників, які демонструють високий рівень впливу та авторитету серед колег. Водночас значна частина досліджуваних потрапила до груп «знехтуваних» (30 %) та «ізольованих» (13 %), що свідчить про недостатній рівень гармонізації міжособистісних

взаємодій у колективі та потребу в розвитку механізмів інтеграції для підвищення групової згуртованості.

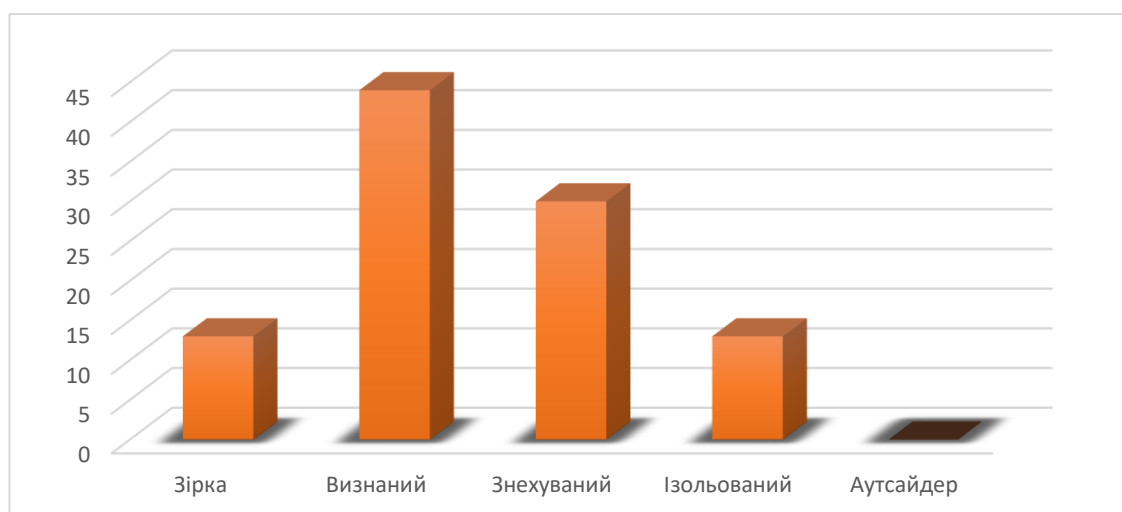
Варто відзначити, що категорія «аутсайдерів» у досліджуваному колективі відсутня, що можна розглядати як позитивний аспект соціальної структури групи. Це свідчить про те, що хоча частина працівників відчуває певну ізольованість або зневажливе ставлення, повної соціальної маргіналізації серед членів колективу не спостерігається.

Таким чином, аналіз соціометричних показників дозволяє виокремити різні рівні інтеграції та статусу в групі, оцінити ступінь соціальної взаємодії та виявити потенційні напрями для психологічного та організаційного втручання, спрямованого на підвищення ефективності групової діяльності та гармонізації міжособистісних відносин.

**Таблиця 2.3**

**Статус та роль досліджуваних у групі згідно результатів соціоматриці**

| Зірка                   |    | Визнаний                |    | Знехуваний              |    | Ізольований             |    | Аутсайдер               |   |
|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|---|
| Кількість<br>робітників | %  | Кількість<br>робітників | %  | Кількість<br>робітників | %  | Кількість<br>робітників | %  | Кількість<br>робітників | % |
| 3                       | 13 | 10                      | 44 | 7                       | 30 | 3                       | 13 | 0                       | 0 |



**Рис. 2.5. Діаграма показників статусу та ролі досліджуваних у групі згідно результатів соціоматриці**

Наступним етапом експериментального дослідження є встановлення значущих взаємозв'язків між самооцінкою особистості та її статусно-рольовою реалізацією у групі. Для цього застосовано рангову кореляцію Спірмена, де в якості критеріїв обрані:

рівень самооцінки особистості (х);

статус та роль особистості в групі (у).

Першим кроком є перевірка правильності складеної матриці даних за допомогою обчислення контрольної суми [16]:

$$\sum X_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+23)23}{2} = 276$$

Сума значень по стовпчиках матриці є однаковою та збігається з контрольним значенням, що підтверджує правильність побудови матриці.

У випадках, коли значення ознак х та у повторюються, утворюються пов'язані ранги. Тоді коефіцієнт рангової кореляції Спірмена обчислюється за формулою [14]:

$$r = 1 - \frac{\sum 6d^2 + A + B}{n^3 - n}$$

$$A = \frac{1}{12} \sum (A_j^3 - A_j)$$

$$B = \frac{1}{12} \sum (B_k^3 - B_k)$$

$j$  - номери зв'язок за порядком для ознаки х;

$A_j$  - числа однакових рангів у  $j$ -й зв'язці за х;

$k$  - номери зв'язок за порядком для ознаки у;

$B_k$  - число однакових рангів у  $k$ -й зв'язці за у. Тоді отримаємо:

$$A = [(43-4) + (53-5) + (83-8) + (23-2)]/12 = 57.5$$

$$B = [(33-3) + (23-2) + (33-3) + (43-4) + (33-3) + (53-5) + (23-2)]/12 = 22$$

$$D = A + B = 57.5 + 22 = 79.5$$

$$r = 1 - \frac{6 \cdot 382 + 79.5}{23^3 - 23}$$

Було виявлено значущі та обернені кореляційні зв'язки між ознакою Y та фактором X, що підтверджує існування взаємозв'язку між самооцінкою особистості та її статусно-рольовою реалізацією у групі. Соціометричні спостереження ще раз засвідчили, що рівень самоприйняття та оцінка власних можливостей особистості прямо впливають на її поведінку та взаємодію з іншими членами колективу.

Для подальшого аналізу ціннісних орієнтацій особистості в реальних умовах статусно-рольових позицій у групі було застосовано методику «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості» С.С. Бубнова. Обробка відповідей респондентів дозволила оцінити, наскільки проявляються їхні поведінкові норми, рівень конфліктності та здатність до ефективної взаємодії в залежності від характеру міжгрупових відносин.

Результати дослідження систематизовано та представлено у таблиці 2.3, що надає наочне відображення реальних ціннісних орієнтацій особистості та їхнього впливу на інтеграцію в групову систему.

Загальний аналіз дозволяє простежити вплив рівня самооцінки на формування ціннісних орієнтацій особистості. Так, респонденти з високим рівнем самооцінки відзначають більшу вираженість таких цінностей, як приємне проведення часу ( $X \text{ сер.} = 3,99$ ,  $\sigma = 1,98$ ), пошук і насолода прекрасним ( $X \text{ сер.} = 3,56$ ,  $\sigma = 1,88$ ), любов ( $X \text{ сер.} = 3,66$ ,  $\sigma = 0,90$ ), а також пізнання нового ( $X \text{ сер.} = 3,44$ ,  $\sigma = 1,56$ ). При цьому вони демонструють дещо нижчу мотивацію до високого соціального статусу ( $X \text{ сер.} = 2,89$ ,  $\sigma = 0,99$ ), що свідчить про пріоритет внутрішніх цінностей над зовнішніми атрибутами впливу та престижу.

Респонденти з адекватним рівнем самооцінки відзначають більш рівномірне розподілення значущості цінностей, зокрема високу мотивацію до матеріального добробуту ( $X \text{ сер.} = 4,50$ ,  $\sigma = 1,58$ ), здоров'я ( $X \text{ сер.} = 3,99$ ,  $\sigma = 1,28$ ), соціальної активності ( $X \text{ сер.} = 3,40$ ,  $\sigma = 1,13$ ) та високого соціального статусу ( $X \text{ сер.} = 3,60$ ,  $\sigma = 1,13$ ). Це свідчить про збалансоване

сприйняття власних можливостей та реалістичне формування ціннісних пріоритетів у соціальному середовищі.

Низький рівень самооцінки респондентів характеризується помітними дисбалансами у ціннісних орієнтаціях: висока оцінка здоров'я ( $X \text{ сер.} = 4,86$ ,  $\sigma = 1,77$ ) та матеріального добробуту ( $X \text{ сер.} = 4,55$ ,  $\sigma = 1,67$ ) поєднується з низьким значенням цінностей, пов'язаних із соціальною взаємодією, допомогою іншим ( $X \text{ сер.} = 2,00$ ,  $\sigma = 0,59$ ) та пошуком прекрасного ( $X \text{ сер.} = 1,67$ ,  $\sigma = 0,66$ ). Це вказує на можливу соціальну ізоляцію та зменшену активність у груповій взаємодії, що може впливати на ефективність статусно-рольової реалізації.

Таким чином, дані таблиці 2.9 демонструють, що рівень самооцінки суттєво корелює із пріоритетністю цінностей у соціальній взаємодії: високий рівень самооцінки сприяє більш активному вираженню внутрішніх цінностей та соціальної залученості, адекватний рівень – збалансованій взаємодії, тоді як низька самооцінка асоціюється з переважанням особистісно орієнтованих, але соціально обмежених цінностей.

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок, що цінності, пов'язані з міжособистісними відносинами, такі як «допомога і милосердя до інших», «любов», «пізнання нового» та «повага людей і вплив на оточення», є найбільш вираженими у групі респондентів з високим рівнем самооцінки. Це свідчить про те, що такі особистості більш активно орієнтовані на соціальну взаємодію та підтримку партнерських стосунків у групі.

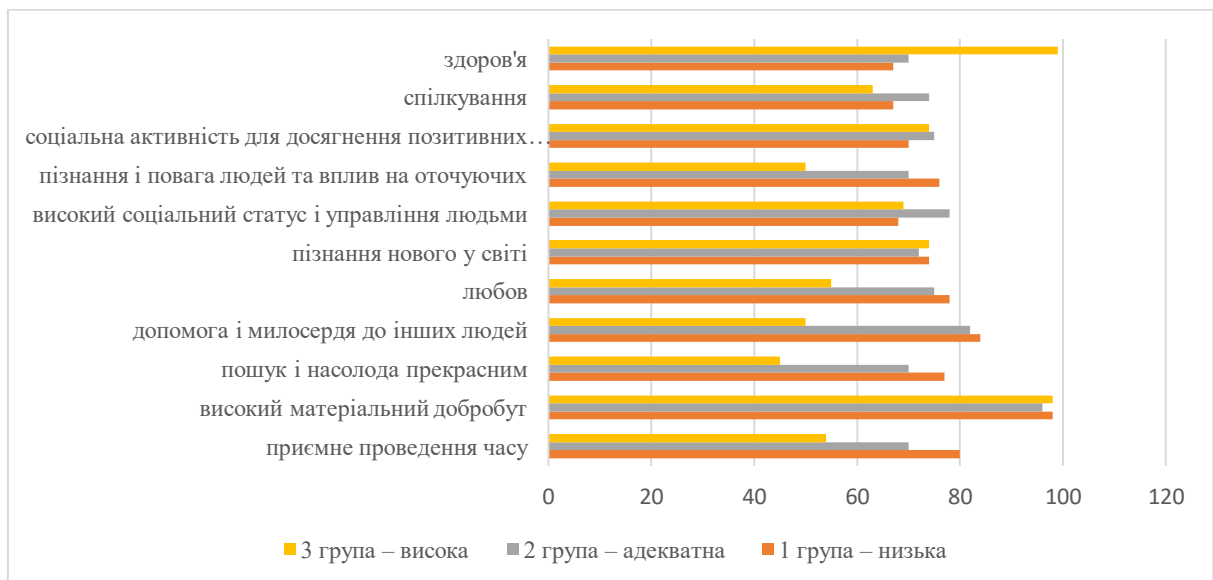
Для респондентів із низьким рівнем самооцінки зазначені цінності виявилися менш значущими, що може вказувати на певну соціальну обмеженість або знижену активність у груповій взаємодії.

Водночас респонденти з адекватним рівнем самооцінки демонструють високі показники за шкалами «приємне проведення часу та відпочинку», «матеріальний добробут», «пошук і насолода прекрасним»,

«високий соціальний статус та управління людьми», а також «спілкування». Це свідчить про збалансоване поєднання особистісних і соціальних пріоритетів, що забезпечує ефективну інтеграцію у групові структури.

Найбільш універсальною цінністю для всіх категорій респондентів є «приємне проведення часу та відпочинок», що свідчить про її загальнолюдське значення як фактора позитивного емоційного досвіду та соціальної адаптації.

Наочно динаміку прояву цінностей респондентів відображено на рис. 2.6, де представлено середні значення кожної шкали по групах з різним рівнем самооцінки.



Примітка:

Цінності: 1 – приємне проведення часу, відпочинку, 2 – високий матеріальний добробут, 3 – пошук і насолода прекрасним, 4 – допомога і милосердя до інших людей, 5 – любов, 6 – пізнання нового у світі, природі, людині, 7 – високий соціальний статус і управління людьми, 8 – пізнання і повага людей та вплив на оточуючих, 9 – соціальна активність для досягнення позитивних змін у суспільстві, 10 – спілкування, 11 – здоров'я.

Самооцінка: 1 група – низька, 2 група – адекватна, 3 група – висока

**Рис 2.6. Результати методики «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості»**

Аналіз отриманих даних показав, що цінності «допомога і милосердя до інших» ( $X_{\text{сер.}} = 3,25$ ,  $\sigma = 1,32$ ), «любов» ( $X_{\text{сер.}} = 3,66$ ,  $\sigma = 0,90$ ) та «повага людей і вплив на оточуючих» ( $X_{\text{сер.}} = 3,47$ ,  $\sigma = 0,84$ ) найбільш виражені у респондентів з високим рівнем самооцінки. Це свідчить про те, що такі особистості більш відкриті до соціального оточення, здатні ефективно долати внутрішні конфлікти у процесі статусно-рольової реалізації в групі ще на ранніх етапах їх виникнення.

Цінності, що характеризують соціально орієнтовану поведінку та міжособистісні взаємодії, такі як «високий соціальний статус і управління людьми» ( $X_{\text{сер.}} = 3,60$ ,  $\sigma = 1,13$ ), «соціальна активність для досягнення позитивних змін у суспільстві» ( $X_{\text{сер.}} = 3,40$ ,  $\sigma = 1,13$ ) та «спілкування» ( $X_{\text{сер.}} = 3,30$ ,  $\sigma = 1,02$ ), виявляються переважними у респондентів із адекватною самооцінкою. Це демонструє їх здатність до компромісу, ефективного встановлення власного статусу і ролі у груповій системі, а також до конструктивного розв'язання непорозумінь. Тактовність і вміння пристосовуватися до інших стають ключовими чинниками успішної інтеграції таких осіб у колектив.

Формування цінностей у досліджуваних відбувається під впливом багатьох факторів, зокрема сімейного виховання, соціального оточення, культурних традицій, освітнього та особистісного досвіду. Зокрема:

«Приємне проведення часу, відпочинок» – цінність, що виникає під впливом сучасного ритму життя та необхідності відновлення ресурсів і релаксації.

«Високий матеріальний добробут» – формується під впливом економічних умов, особистих амбіцій та прагнення до стабільності.

«Пошук і насолода прекрасним» – розвивається через культурні традиції, освіту, особистий досвід та естетичне сприйняття світу.

«Допомога і милосердя до інших» – формується під впливом сімейних та соціальних норм, моральних і релігійних принципів.

«Любов» – базова людська потреба, яка розвивається через емоційні взаємозв'язки та відчуття підтримки й прийняття.

«Пізнання нового» – пов'язане з природною допитливістю, освітою та індивідуальними інтересами.

«Високий соціальний статус і управління людьми» – формується у осіб з прагненням до лідерства та впливового становища.

«Повага людей та вплив на оточуючих» – результат індивідуальних досягнень і соціальної відповідальності.

«Соціальна активність для досягнення позитивних змін у суспільстві» – формується через особисту відповідальність і прагнення змінювати соціальну структуру.

«Спілкування» – базова потреба людини, яка формується через соціалізацію, взаємодію в колективі та досвід міжособистісних стосунків.

«Здоров'я» – формується під впливом турботи про фізичний стан, активний спосіб життя та профілактику захворювань.

Респонденти з низькою самооцінкою демонструють значно меншу важливість соціально орієнтованих цінностей, таких як «пошук і насолода прекрасним» ( $X_{сер.} = 1,67$ ,  $\sigma = 0,76$ ), «допомога і милосердя до інших» ( $X_{сер.} = 2,00$ ,  $\sigma = 0,59$ ), «любов» ( $X_{сер.} = 2,17$ ,  $\sigma = 0,38$ ) та «повага людей і вплив на оточуючих» ( $X_{сер.} = 2,00$ ,  $\sigma = 1,18$ ). Натомість вони більше зосереджені на власному здоров'ї та матеріальних досягненнях. У разі дисонансу між бажаннями та реальністю у таких осіб підвищується рівень агресивності та незадоволення, що провокує конфлікти щодо статусу і ролі в групі.

Кореляційний аналіз у групі з високою самооцінкою показав прямий зв'язок між конфліктністю та експресивністю ( $r = 0,709$ ,  $p = 0$ ), тобто підвищення соціальної агресії супроводжується зростанням експресивності особистості. Зворотні кореляції спостерігаються між конфліктністю та ціннісними орієнтаціями: любов ( $r = -0,456$ ,  $p = 0,011$ ), активний відпочинок

( $r = -0,454$ ,  $p = 0,012$ ), приємне проведення часу ( $r = -0,420$ ,  $p = 0,017$ ), соціальна активність ( $r = -0,378$ ,  $p = 0,039$ ). Це свідчить, що зниження конфліктності сприяє більшій соціальній залученості та позитивній взаємодії з колективом. Навпаки, автономія ( $r = 0,397$ ,  $p = 0,030$ ) та експресивність ( $r = 0,426$ ,  $p = 0,019$ ) підвищують ймовірність виникнення суперечностей у статусно-рольовій реалізації.

У групі респондентів із низькою самооцінкою конфліктність у статусно-рольовій реалізації має значну кількість кореляцій із різними аспектами: відносинами з іншими ( $r = 0,953$ ,  $p = 0$ ), стажем перебування у групі ( $r = 0,885$ ,  $p = 0$ ), орієнтацією на активний відпочинок ( $r = 0,884$ ,  $p = 0$ ), автономією ( $r = 0,872$ ,  $p = 0$ ), експресивністю ( $r = 0,781$ ,  $p = 0$ ) та ставленням до грошей ( $r = 0,718$ ,  $p = 0$ ). Це вказує, що зниження згуртованості та соціальної інтеграції призводить до підвищення конфліктності та агресивності у міжособистісних стосунках.

Найбільш впливові конфліктогенні фактори у статусно-рольовій реалізації включають: неузгодженість норм поведінки ( $r = 0,692$ ,  $p = 0,000$ ), пізнання та повагу до людей і вплив на оточуючих ( $r = 0,637$ ,  $p = 0,001$ ), пошук і насолоду прекрасним ( $r = 0,637$ ,  $p = 0,000$ ), домінування одного з членів колективу ( $r = 0,623$ ,  $p = 0,001$ ), зниження згуртованості ( $r = -0,613$ ,  $p = 0,001$ ), пізнання нового у світі та природі ( $r = 0,596$ ,  $p = 0,001$ ), високий матеріальний добробут ( $r = 0,591$ ,  $p = 0,002$ ), обмежене спілкування ( $r = 0,569$ ,  $p = 0,004$ ) та соціальна активність для досягнення позитивних змін ( $r = -0,557$ ,  $p = 0,027$ ).

Помірні зворотні взаємозв'язки виявлено між конфліктністю та незалежністю ( $r = -0,451$ ,  $p = 0,027$ ) та морально-етичними аспектами ( $r = -0,413$ ,  $p = 0,045$ ), що демонструє взаємозв'язок між зростанням конфліктності та зниженням незалежності й моральної саморегуляції.

Таким чином, можна стверджувати, що конфліктність у групі значною мірою залежить від відповідності самооцінки та статусно-рольової реалізації, ціннісних орієнтацій та рівня соціальної інтеграції.

## Висновки до другого розділу

Дослідження впливу самооцінки особистості на її статусно-рольову реалізацію у групі базувалося на гіпотезі про існування опосередкованого взаємозв'язку між рівнем самооцінки та стратегіями формування соціальних взаємодій. Передбачалося, що поведінка індивіда у взаєминах з іншими залежить від його самоприйняття. Зокрема, особистості з низькою самооцінкою схильні обирати стратегії адаптації та уникнення конфліктів, люди з високою самооцінкою – демонструють тенденцію до конкурентної поведінки, а ті, хто має адекватну самооцінку, здатні знаходити компромісні рішення та ефективно співпрацювати у групі.

Результати дослідження дозволили визначити основні принципи поведінки особистості при формуванні її статусно-рольових стратегій у групі та виділити цінності, які є ключовими для кожної категорії респондентів. Було встановлено, що особи з високою самооцінкою більш активно «виходять назустріч» соціальному оточенню, проявляють відкритість і готовність до взаємодії, здатні долати внутрішні конфлікти на ранніх етапах їх виникнення. Особи з адекватною самооцінкою демонструють уміння регулювати власну поведінку у конфліктних ситуаціях, враховують емоційний стан опонента та проявляють самоконтроль у випадку агресивного ставлення. Водночас особи з низькою самооцінкою характеризуються невпевненістю, підозрілістю до намірів оточуючих і схильністю до нервових зривів, що ускладнює їх соціальну інтеграцію та реалізацію у групі.

Дослідження також виявило, що з тривалістю перебування у групі значимість особистісного росту та орієнтація на статусно-рольові досягнення знижуються. Особистості з низькою самооцінкою демонструють меншу впевненість у власних здібностях, сумніваються у правильності прийнятих рішень та часто втрачають мотивацію пробувати

нові підходи у міжособистісній взаємодії. Невідповідність між особистими бажаннями та реальністю соціальної взаємодії призводить до відчуття зневаженості та неприйнятності, що підсилює їх низьку самооцінку.

Кореляційний аналіз засвідчив, що самооцінка суттєво впливає на механізми реалізації особистості у групі. Особи з адекватною самооцінкою демонструють середній рівень домагань, ефективно справляються зі складними завданнями, прогнозують поведінку оточуючих та розуміють мотиви групової діяльності. Вони здатні до конструктивної взаємодії, зменшують конфліктність у колективі та легко адаптуються до соціальних вимог.

Особи з високою самооцінкою характеризуються високою мотивацією та активною залученістю до завдань. Однак у деяких випадках завищені очікування та страх невдачі можуть призводити до постановки надмірно складних цілей, що створює психологічне напруження та ризик емоційного виснаження. Завищена самооцінка може зумовлювати дисбаланс між очікуваннями і реальними можливостями, що потенційно негативно впливає на ефективність соціальної реалізації в групі.

Високий рівень самооцінки сприяє формуванню таких якостей, як впевненість у собі, повага до себе та самоповага. У осіб із середньою або низькою самооцінкою відзначається підвищена невпевненість, що часто проявляється у пасивності та обмеженості у міжособистісних взаємодіях.

Таким чином, адекватна самооцінка є ключовим чинником успішної соціалізації та ефективної статусно-рольової реалізації в групі. Водночас завищена самооцінка може підвищувати ризик конфліктів та емоційного виснаження, а низька – обмежує можливості соціальної адаптації та продуктивної взаємодії з оточуючими. Отже, формування адекватного рівня самооцінки є важливою умовою гармонійної інтеграції особистості у групові структури та забезпечення психологічної стійкості в міжособистісних стосунках.

### **РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМ САМООЦІНКИ У КОНТЕКСТІ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

#### **3.1. Теоретичні основи психологічного супроводу особистості у подоланні проблем самооцінки**

Сучасні соціально-економічні перетворення обумовлюють потребу кожної людини займати певне місце в суспільстві та виконувати роль, що відповідає її внутрішнім схильностям і очікуванням. У цьому процесі важливими є не лише професійні знання та навички комунікації й міжособистісної взаємодії, а й особистісні характеристики, серед яких провідну роль відіграє самооцінка. Самооцінка виступає ключовим особистісним чинником, що визначає успішність статусно-рольової реалізації індивіда у групі.

Взаємодія з іншими членами групової системи сприяє розвитку особистісно значущих якостей, а порівняння реального та ідеального образів «Я» стимулює аналіз подібностей і відмінностей, слугуючи рушійною силою для особистісного та статусно-рольового вдосконалення, формування стійкості до внутрішніх конфліктів. Складовими позитивної «Я»-концепції є самоповага, адекватна позитивна самооцінка, прийняття себе, відкритість до соціальної взаємодії, орієнтація на партнерство та здатність до самореалізації. За наявності цих якостей можливе ефективне особистісне зростання у групі.

Аналіз наукової літератури показує, що особистість має внутрішню суперечливість, що часто проявляється у психоемоційній напруженості та нестабільності. Ці процеси можуть породжувати як внутрішньоособистісні, так і міжособистісні конфлікти, що виявляються у дисонансі між внутрішніми очікуваннями та зовнішніми можливостями їх реалізації під

час статусно-рольової діяльності у групі. Важливим передумовним фактором успішної діяльності є готовність індивіда до активної участі в групових процесах, що визначає його здатність ефективно виконувати складні завдання та розв'язувати практичні проблеми.

Негативні прояви у самооцінці людини існують протягом усього розвитку суспільства, будучи способом вираження та подолання внутрішніх протиріч, що лежать в основі соціальної взаємодії. В історичній перспективі завжди існували індивіди з надмірно високою самооцінкою, які прагнули домінувати над іншими, та ті, хто вважав себе незначущим.

Основні причини виникнення «Я-конфліктів» у процесі статусно-рольової реалізації особистості в групі включають:

1. Наявність суперечностей між інтересами, цінностями, цілями, мотивами та ролями різних членів групи;
2. Протиборство між особистостями з різним соціальним статусом та рівнем домагань;
3. Стійке домінування негативних емоцій і почуттів як фонових характеристик міжособистісної взаємодії;
4. Розбіжності у міркуваннях та невідповідність висновків опонентів, що призводить до психологічного дискомфорту;
5. Особливості сприйняття, коли індивід втрачає частину інформації, що ускладнює групові комунікації;
6. Суб'єктивна схильність до конфліктів, яка проявляється через поєднання таких психологічних характеристик, як:
  - неадекватна самооцінка;
  - прагнення до домінування;
  - консерватизм мислення;
  - зайва прямолінійність;
  - критицизм;
  - тривожність;

- агресивність;
- впертість;
- дратівливість;
- образливість.

Таким чином, самооцінка виступає ключовим фактором, що формує особистісну поведінку у групі та визначає успішність реалізації її статусно-рольових функцій.

Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити опосередкований взаємозв'язок між рівнем самооцінки особистості та її здатністю реалізовувати статусно-рольові функції у групі. Встановлено, що індивіди з високою самооцінкою демонструють впевненість у собі та власних почуттях, здатні долати міжособистісні суперечності, тоді як особи з низькою самооцінкою схильні до швидких емоційних реакцій, внутрішніх суперечностей і розбіжностей у сприйнятті взаємин із оточенням, а також у власному баченні спільного життя.

Результати застосованих методик показали, що під час спроби реалізації статусно-рольових рішень на етапі співіснування у групі особистість може відчувати різні види вагань щодо свого рангу та позицій серед членів колективу. Ці вагання формуються під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників і негативно впливають на саморозвиток та соціальну реалізацію особистості, особливо у випадку низького рівня самооцінки. Тому актуальним стає визначення рівня самооцінки людини у процесі статусно-рольової реалізації та розробка оптимальних стратегій подолання пов'язаних із цим проблем.

Слід зазначити, що низька самооцінка часто стає причиною відчуження людини від соціуму та негативно впливає на міжособистісні взаємодії будь-якого типу – сімейні, професійні чи дружні. Одним із принципів психологічної допомоги є безумовне сприйняття особистості та відсутність упереджених оцінок. У цьому контексті особистість повинна

розвивати позитивне ставлення до себе, що ґрунтується на самоповазі та активному саморозвитку. Зменшення надмірної самовпевненості під час статусно-рольової реалізації сприяє зниженню конфліктності особистості та зменшенню її чутливості до зовнішніх оцінок. Це, у свою чергу, зменшує залежність самосприйняття від актуального життєвого досвіду та стереотипних переконань.

Управління проблемами самооцінки є надзвичайно важливим. Дослідження показало, що часто стратегія їх вирішення виявляється недостатньо ефективною через зіткнення протилежних цінностей і переконань членів групи, що призводить до дисбалансу заходів щодо зменшення негативного впливу таких суперечностей на спільне співіснування. Відсутність системного підходу перешкоджає стабільному розвитку групової структури. Альтернативним рішенням може бути передача функцій управління внутрішніми конфліктами, пов'язаними з самооцінкою, на аутсорсинг кваліфікованим психологам.

Сучасна практика психокорекційної та психотерапевтичної роботи демонструє ефективність впливу на рівень самооцінки особистості. Серед методів психокорекції, що використовуються у цьому напрямі, виділяють:

- соціально-психологічний тренінг;
- індивідуальне психологічне консультування;
- аутогенне тренування;
- посередницьку діяльність психолога або соціального працівника;
- самоаналіз конфліктної поведінки.

Особливо актуальним сьогодні є соціально-психологічний тренінг, який за умови правильної організації виступає ефективним методом корекції статусно-рольової орієнтації особистості в соціальній системі при проблемах із самооцінкою. Такий тренінг сприяє зміні сприйняття

суперечностей, розвитку адекватного ставлення до себе та оточуючих і підвищує здатність особистості до конструктивної взаємодії у групі.

Була розроблена програма психологічної корекції рівня самооцінки особистості, що демонструє симптоми кризи її статусно-рольової реалізації у взаєминах із групою. Програму можна рекомендувати для практичного застосування як серед респондентів із низьким рівнем самооцінки, так і серед інших осіб, зацікавлених у розвитку адекватної самосвідомості. Метою програми є формування самосвідомості та адекватної самооцінки особистості у процесі її статусно-рольової реалізації у групі.

Основними завданнями програми є: засвоєння раціонального використання навчальної та додаткової інформації для розвитку впевненої поведінки у міжособистісних відносинах та формування самосвідомості; розвиток навичок адекватної оцінки власних здібностей; ознайомлення зі стратегіями поведінки, особливостями емоційно-вольової сфери та стилями комунікації; узгодження та координація спільної діяльності з іншими учасниками групи; об'єктивна оцінка власних індивідуальних можливостей і ресурсів; здатність знаходити вихід із проблемних ситуацій, пов'язаних із вибором шляхів повноцінного розвитку особистості; прийняття різних точок зору інших людей та орієнтація на позицію співрозмовника під час взаємодії; розвиток упевненості та поваги до себе як до особистості та відновлення почуття власної гідності; забезпечення психічного саморозвитку.

Програма передбачає використання спеціально обладнаного приміщення для занять із виставковими стендами, теле-, відео- та аудіоапаратури, мультимедійного проектора, довідкової літератури, книг, словників, брошур тощо. Вона складається з двох основних складових: активного соціально-психологічного навчання та соціально-психологічного тренінгу, налічує дев'ять модульних занять і повинна проводитися кваліфікованим психологом із досвідом роботи не менше п'яти років. Кожне

заняття триває протягом двох місяців із регулярними зустрічами від 1 до 1,5 години. Кожна зустріч поділяється на три частини: вступну, яка передбачає ритуал вітання; основну, де реалізуються ігри та практичні вправи відповідно до теми; та заключну, що включає ритуал завершення.

Програма розпочинається модулем «Вступ», у якому учасники ознайомлюються з цілями та завданнями тренінгу, вивчають основи тренінгу та його правила. Другий модуль «Я очима інших і Я насправді» передбачає засвоєння понять самооцінки, аналіз власних якостей та практичне опрацювання навичок самоспостереження через інтерактивні вправи. Далі в модулі, присвяченому вираженню образи та стратегіям подолання негативного настрою, учасники знайомляться з методиками усвідомлення власних емоцій та набувають навичок конструктивного реагування в стресових ситуаціях.

Модулі «Я – успішна особистість у відносинах з різними людьми» та «Я – найкращий» спрямовані на розвиток умінь зниження конфліктності, формування ефективних навичок спілкування із соціальною системою, зняття тривожності, зміцнення позитивної самооцінки та самоповаги, а також на презентацію власних досягнень і вмінь у групі. Учасники практикують усвідомлене спілкування, вправи на підвищення самовпевненості, обговорюють шляхи поліпшення власної самооцінки та презентують себе перед іншими.

Заключний модуль «Підсумки» включає діагностику рівня знань та навичок, набутих під час корекційної роботи, творчу роботу щодо майбутніх міжособистісних взаємодій та анкетування для формування висновків щодо результатів програми.

Програма «В гармонії із собою та соціумом» забезпечує комплексну роботу над розвитком самосвідомості та корекцією самооцінки, сприяє ефективній статусно-рольовій реалізації особистості у групі та формуванню

її здатності до соціальної адаптації, самореалізації та гармонійного співіснування в соціумі.

Соціально-психологічна корекційна програма є одним із ефективних методів впливу на особистість, що реалізується через групову взаємодію. Її застосування сприяє розвитку комунікативних навичок, удосконаленню міжособистісних стосунків та формуванню вміння налагоджувати й підтримувати різноманітні види взаємодії між людьми, зокрема в різних групах. Такі тренінги спрямовані на зниження рівня конфліктності, формування адекватної стратегії поведінки та ефективного спілкування між людьми з різним типом самооцінки. Практичні заняття тренінгу наведено у Додатку Ж.

Під час проведення корекційної програми у контексті типових кризових ситуацій сучасного суспільства було визначено найбільш значущі переживання особистості, які вона не завжди здатна врегулювати самотійно. До них належать: незадоволеність діяльністю та міжособистісними стосунками, образа, вражене самолюбство, самотність, невпевненість, безсилля та відчуття незахищеності [51]. Особливо яскраво ці переживання проявляються у людей із низьким рівнем самооцінки, що ускладнює самотійне подолання кризових ситуацій і призводить до формування комплексів неповноцінності, негативізму та інших психоемоційних проблем. Своєчасне втручання психолога може запобігти розвитку кризи у статусно-рольовій реалізації особистості в групі.

Важливим аспектом корекції некоректної поведінки в груповій структурі є взаємодія всіх членів колективу. Вміння вирішувати групові конфлікти передбачає готовність до компромісу, врахування чужих поглядів та адаптацію власних життєвих позицій. У психологічній теорії виділяють кілька загальних напрямів попередження невідповідної «Я-концепції» у статусно-рольовій реалізації особистості [21]: формування психолого-педагогічної культури та знання основ суспільних відносин на рівні «Я і

група людей», запровадження традицій взаємодопомоги, відповідальності, довіри та поваги, а також розвиток культури спілкування.

Серед рекомендацій щодо урегулювання статусно-рольових взаємин та попередження переростання спірних ситуацій у конфлікти виділяють [28]: повагу до себе та інших людей, усвідомлення, що кожна особистість має внутрішні конфлікти та переживання, уникання зауважень на очах у сторонніх, помірковану оцінку власних здібностей і досягнень, розвиток навички слухання та зацікавленості у захопленнях інших.

Найбільш ефективні стратегії розв'язання проблем самооцінки при формуванні статусу та ролі в групі включають: коректне обговорення спільних проблем із з'ясуванням причин і пошуком рішень, утримання від конфліктів, адекватну оцінку виникаючих труднощів, готовність поступатися в окремих цінностях, підтримку почуття власної гідності та гідності інших, демонстрацію взаємної поваги та вдячності, уникання акцентування на помилках членів групи, відмову від докорів щодо минулих помилок і подолання підозр у неадекватній поведінці оточуючих.

Важливою складовою становлення статусно-рольової реалізації особистості є організація спільного дозвілля та вільного часу. Здорові та міцні міжособистісні стосунки не виникають спонтанно – їх створюють усі члени групи, об'єднані спільними почуттями і прагненнями. Для формування гармонійного життя та соціальної взаємодії кожен член групи має бути носієм духовних цінностей: доброзичливості, вірності, відповідальності, терпимості та поваги до інших. Група повинна бути готовою підтримати кожного у складних життєвих ситуаціях, забезпечуючи стабільність та гармонію соціальної взаємодії.

Висновки численних психологічних досліджень свідчать, що існують різні підходи до вибору стратегій розв'язання проблем самооцінки особистості в її статусно-рольовій реалізації у групі. Водночас, на нашу думку, причини виникнення таких конфліктів залишаються недостатньо

вивченими [39]. У разі раціональної поведінки як самої особистості, так і членів групової ієрархії, конфлікт статусів та ролей є природним елементом групового життя, що може виконувати конструктивно-творчу функцію.

Враховуючи зазначене, можна стверджувати, що ефективна система практичних заходів щодо мінімізації негативного впливу самооцінки на статусно-рольову реалізацію особистості в групі може бути створена лише на основі глибокого дослідження причин, умов і механізмів виникнення таких конфліктів. Це дозволяє прогнозувати їх появу та, відповідно, розробляти методи управління ними.

Основним завданням психологічної корекції у цьому контексті є актуалізація адаптивних та компенсаторних ресурсів особистості, мобілізація її психологічного потенціалу для подолання негативних наслідків кризових або надзвичайних обставин. Як наслідок, впровадження таких заходів сприяє оптимізації психічного стану та поведінки індивіда у будь-якій груповій системі, забезпечуючи гармонійне поєднання індивідуальних потреб і вимог соціального середовища.

### **3.2. Аналіз впливу корекційної програми на самореалізацію особистості у групових відносинах**

Сприйняття ідеальних стосунків із людьми як недосяжної утопії або, навпаки, прагнення зробити їх реальністю вже сьогодні є особистим вибором кожного індивіда. Водночас загальновизнаним є те, що конфлікти особистості, пов'язані з усвідомленням власного статусу та ролі в соціумі, не сприяють посиленню міжособистісних зв'язків, але водночас вони виконують важливу функцію: вони запобігають застою у групових

взаємодіях і відкривають можливості для інновацій та розвитку конструктивних моделей поведінки [3].

Процес переоцінки власних здібностей і формування адекватного самоприйняття є своєрідним стимулом до змін та викликом, який вимагає від особистості творчого підходу до вирішення труднощів у соціальних комунікаціях. Занадто низька або, навпаки, завищена самооцінка виступає фактором ризику для ефективної соціальної адаптації, оскільки порушує баланс між індивідуальною поведінкою та вимогами групового середовища. Саме з цієї причини особливу увагу в психологічних дослідженнях приділяють вивченню причин виникнення конфліктів у статусно-рольовій реалізації особистості та розробці ефективних стратегій їх подолання.

Особливу складність становить інтеграція новачка у сформовану групу. На перших етапах входження до колективу індивід стикається з низкою об'єктивних труднощів, зокрема: незвичною формою взаємодії, новою системою контролю та оцінювання з боку інших членів групи, а також значним обсягом нової або невідомої інформації [6]. До цього додаються виклики адаптації, пов'язані з порушенням звичних комунікативних схем, стереотипів і життєвих установок, а також потреба в ефективній саморегуляції поведінки. Додатковим ускладнюючим чинником є динамічність сучасних соціальних відносин, що часто змінює систему домагань та очікувань особистості. У таких умовах успішна інтеграція в групу можлива лише за умови сформованої адекватної самооцінки, яка забезпечує здатність індивіда ефективно виконувати свої статусні ролі.

Попередні розділи показали, що процеси формування та розвитку адекватної самооцінки не можуть відбуватися без активної участі самої особистості. Самооцінка розглядається як [19]:

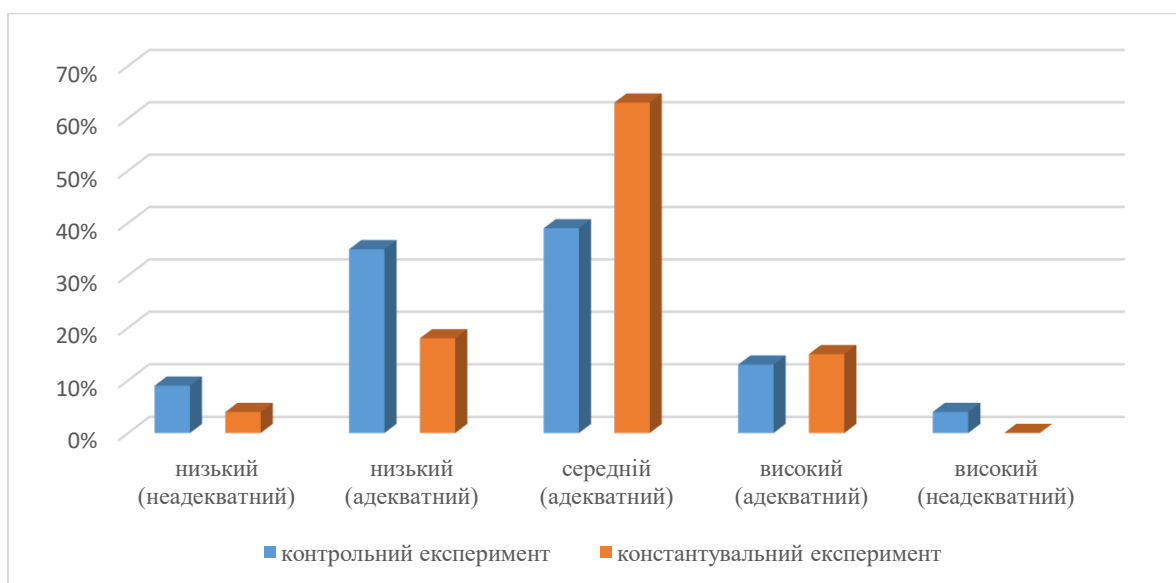
- особистісне утворення, що регулює поведінку та діяльність людини;

- автономна характеристика індивіда, яка відображає його внутрішній світ;
- центральний компонент, що формується всередині особистості та інтегрує її життєвий досвід.

Таким чином, статусно-рольова адаптація особистості у групі виступає безперервним процесом реагування на зміни в соціальному середовищі. Вона охоплює постійний комунікативний обмін, у якому члени групи пристосовуються одне до одного, виробляють нові способи взаємодії та налагоджують відносини з різними структурними елементами соціального середовища.

Для оцінки ефективності запропонованої програми психологічної корекції було проведено контрольні зрізи у контрольній експериментальній групі респондентів, які були відібрані на початковому етапі дослідження. Мета цього етапу полягала у виявленні та порівнянні змін рівня самооцінки, а також психологічної готовності учасників вирішувати статусно-рольові конфлікти на різних стадіях розвитку групових відносин. Було застосовано як кількісний, так і якісний аналіз отриманих даних.

Результати повторного тестування після впровадження заходів корекційної програми дозволили встановити рівень впливу тренінгових занять на ефективність статусно-рольової реалізації в групі. Для контролю використовувався електронний варіант опитувальника, який автоматично обробляв результати та надавав підсумкові бали й інтерпретацію рівня самооцінки та готовності до групової взаємодії.



**Рис. 3.1. Порівняльний аналіз самооцінки досліджуваних до і після проведення корекційної програми**

Аналіз отриманих даних показав, що після проведення формувального експерименту у контрольно-експериментальній групі спостерігається значне підвищення середнього рівня підсумкового балу самооцінки, що свідчить про зростання гармонії у взаєминах учасників із самим собою. Найяскравіші зміни були зафіксовані серед респондентів із середнім, або адекватним, рівнем самооцінки: якщо на константному етапі таких учасників налічувалося 37%, то на контрольному етапі їх частка зросла до 63%.

Водночас відбулося зменшення кількості осіб із низьким рівнем самооцінки практично вдвічі. Зокрема, частка респондентів із неадекватно низькою самооцінкою зменшилась із 9% до 4%, а тих, чия самооцінка була менш адекватною, – із 35% до 18%. Ці зміни свідчать про підвищення впевненості у собі учасників експерименту, про їхню активнішу соціальну позицію та здатність ефективніше адаптуватися до змін у соціальному середовищі. Крім того, респонденти стали менш замкнутими у

міжособистісних контактах, демонструючи більш відкриту та продуктивну взаємодію в різних колах спілкування.

Варто відзначити, що учасників із високою, неадекватною самооцінкою на контрольному етапі не виявлено. Це свідчить про зміну їхнього підходу до сприйняття себе у соціальній структурі: вони стали більш реалістично оцінювати власні можливості, уникати надмірної самовпевненості та проявляти повагу до позицій інших членів групи. Така трансформація дозволяє говорити про ефективність проведеного соціально-психологічного тренінгу в контексті корекції статусно-рольової реалізації особистості у групі, незалежно від початкового рівня самооцінки учасників.

На наступному етапі дослідження було проведено тестування респондентів контрольно-експериментальної групи за методикою Дембо-Рубінштейн у модифікації Прихожан, що дозволило кількісно оцінити рівень їхньої самооцінки після завершення корекційної програми. Результати опитування були систематизовані у вигляді таблиці (табл. 3.1), що надало можливість наочно порівняти зміни у самооцінці та оцінити ефективність впроваджених заходів щодо розвитку адекватного самосприйняття та підвищення психологічної готовності до статусно-рольової взаємодії у групі.

**Таблиця 3.1.**

**Результати контрольного експерименту щодо діагностики самооцінки респондентів**

| Результати             | Константувальний експеримент | Контрольний експеримент |
|------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Адекватна самооцінка   | 74%                          | 81%                     |
| Тенденція до завищення | 13%                          | 15%                     |
| Завищена самооцінка    | 9%                           | 4%                      |
| Занижена самооцінка    | 4%                           | 0%                      |

Аналіз результатів тестування свідчить про позитивну динаміку у процесі соціально-психологічної адаптації робітників. Так, у 7% опитаних зафіксовано зростання задоволеності власним «Я», що свідчить про певну корекцію їхніх домагань щодо формування відповідного статусу та виконання ролей у групі. Значущим результатом цього процесу є наступні зміни на рівні особистості:

Робітники проявляють більш чітку усвідомленість власних життєвих пріоритетів, що дозволяє їм ефективніше інтегруватися у соціальні групи.

З'явилася здатність обирати поведінкові моделі, які відповідають соціальним вимогам та очікуванням колективу.

Переорієнтація базових соціальних потреб на позитивне ставлення до інших та реалістичне самооцінювання. Це сприяє формуванню конструктивних міжособистісних взаємин та зниженню конфліктності.

Покращення індивідуальних адаптаційних ресурсів, що визначають ефективність позиційного та рольового функціонування у соціумі. Виявлено підвищення гнучкості та пластичності поведінки, посилення домінантних рис, а також здатності адекватно оцінювати ситуації фрустрації.

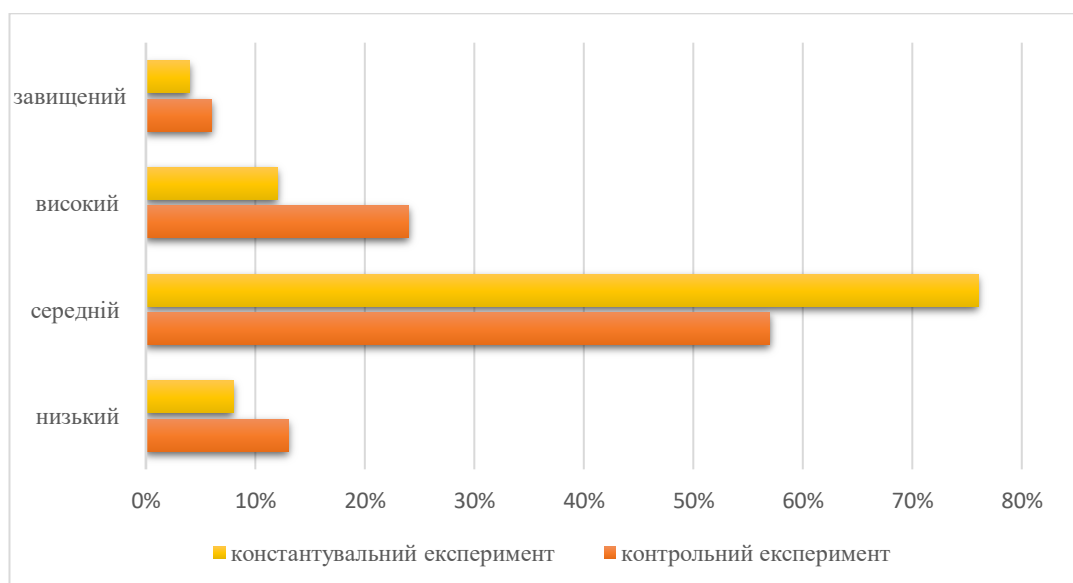
Прояв адаптаційних інтелектуальних властивостей у вирішенні міжгрупових конфліктів та внутрішньоособистісних протиріч.

Збагачення емоційної сфери та вольових якостей особистості, що сприяє більш виразній емоційній реактивності та саморегуляції у складних соціальних ситуаціях.

Окрім цього, спостерігається суттєва корекція параметрів самооцінки. Кількість працівників із завищеною самооцінкою зменшилась із 9% до 4%, а тих, у кого спостерігалася тенденція до заниженої самооцінки, більше не виявлено. Це свідчить про те, що соціально-психологічна адаптація даної групи переважно спрямована на пристосування до вимог навколишнього соціального середовища, а також на пошук можливостей реалізації власних суб'єктивних статусно-рольових прагнень у гармонії з потребами групи.

Таким чином, особистісні стратегії поведінки у процесі формування статусу і ролей у групі демонструють тенденцію до орієнтації на зовнішні соціальні критерії при збереженні внутрішньої когнітивно-емоційної гармонії. Досягнуті у результаті психокорекційних занять зміни в самооцінці можуть розглядатися як відповідність вимогам групової системи. Отже, процеси соціально-психологічної адаптації та самоактуалізації особистості при реалізації статусно-рольових домагань у групі тісно взаємопов'язані: адекватна самооцінка збільшує ймовірність позитивної інтеграції в колектив, отримання належного соціального статусу та виконання ролей, які відповідають як індивідуальним здібностям, так і очікуванням групи.

Нижче наведено результати співвідношення рівня домагань респондентів контрольної-експериментальної групи до та після проведення експерименту (рис. 3.2).



**Рис. 3.2. Інтерпретація результатів рівня домагань досліджуваних до і після експерименту**

Аналіз результатів, представлених на рис. 3.2, свідчить про помітні зміни у ступені домагань працівників, що брали участь у дослідженні, після проведення психокорекційного тренінгу. Так, кількість осіб із низьким рівнем домагань зменшилась на 7%. Це свідчить про те, що респонденти

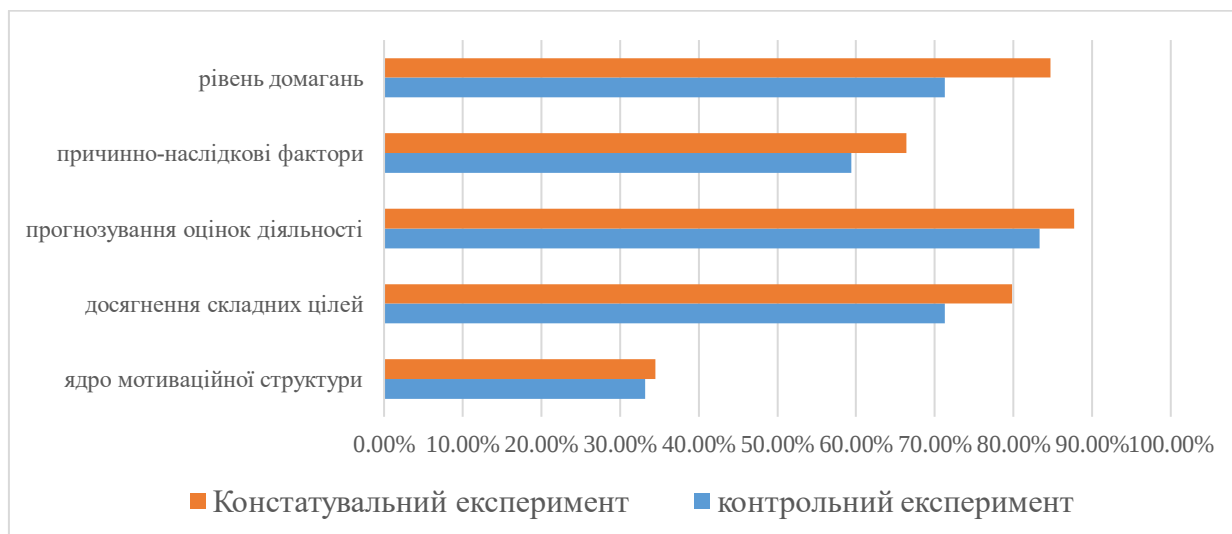
стали легше адаптуватися до умов групової взаємодії, проявляють меншу критичність та вимогливість як до себе, так і до оточуючих. Працівники демонструють здатність зменшувати увагу до власних та чужих промахів і помилок, проявляючи більшу впевненість у собі. Вони не покладаються на контроль з боку колективу, оскільки самі набули здатності самостійно регулювати власні дії та оцінювати результати діяльності.

Зниження завищеного рівня домагань у статусно-рольовій реалізації також виявилось значним. Після тренінгу працівники навчилися більш ефективно встановлювати комунікацію з колегами, адекватно співвідносити власні можливості та здібності з вимогами групи, проявляти некритичне ставлення до дій оточуючих. Вони здійснюють самоконтроль власних вчинків та адекватно оцінюють групові успіхи і невдачі, що сприяє зниженню психологічного дискомфорту у разі невдач.

Найбільш помітні зміни спостерігаються у категорії «адекватних» домагань. Кількість респондентів у цій групі зросла з 57% до 76%. Це свідчить про формування збалансованого та реалістичного уявлення про себе, що включає усвідомлення власних переваг та об'єктивну оцінку недоліків. Така реалістична самооцінка, посилена набутими практичними знаннями, уміннями та навичками щодо саморегуляції та управління власними діями, сприяє встановленню більш амбітних цілей. Внаслідок цього працівники готові брати на себе відповідальність за прийняття ризикових рішень і ефективно справлятися з можливими невдачами, не переживаючи сильних негативних емоційних реакцій.

На рис. 3.3 наведено контрольні зрізи рівня домагань працівників контрольно-експериментальної групи в умовах реалізації їх статусно-рольових функцій у груповій структурі та відповідних компонентів мотиваційної сфери, оцінені за методикою В. Гербачевського. Ці дані дозволяють більш детально простежити динаміку соціально-психологічної

адаптації та визначити, як зміни у мотиваційній сфері впливають на ефективність реалізації статусу і ролей у групі.



**Рис. 3.3 Результати дослідження виразності рівня домагань у працівників в розрізі їх статусно-рольовій реалізації у групі до і після психокорекційної програми**

Інтерпретуючи отримані результати, можна констатувати, що працівники з адекватною самооцінкою продемонстрували зміни у виразності рівня домагань після проведення психокорекційних заходів. Середні показники для цієї категорії респондентів змінювалися таким чином:

досягнення складних цілей зросло з 71,3% до 79,8%;

прогнози щодо виконання складної цілі підвищилися з 83,3% до 87,7%;

виявлення причин та наслідків конфліктних ситуацій у статусно-рольовій реалізації в групі збільшилося з 59,4% до 66,4%.

Ці дані свідчать про підвищення амбіцій респондентів та їх готовність обирати більш складні завдання у груповій діяльності, навіть якщо ризик невдачі очевидний для оточення. Адекватний рівень домагань формується саме через активну діяльність, виконання завдань та аналіз кінцевих результатів. У цьому процесі ключовим фактором є вибір завдань, які

особистість ставить перед собою, оскільки він визначає інтенсивність мотиваційного та когнітивного зусилля.

У рамках тренінгу працівники контрольно-експериментальної групи опанували практику ефективного вирішення завдань соціальної адаптації: постановка більш складної мети щодо статусно-рольової реалізації супроводжується підвищенням рівня домагань. У разі невдалого виконання завдання, особистість має можливість коригувати свої амбіції, вибираючи наступного разу менш складні або більш реалістичні завдання. Водночас, константувальний експеримент показав, що працівники з низьким рівнем самооцінки та домагань здатні повторно виконувати завдання, які раніше вважалися «провальними», при цьому аналізуючи причини невдачі та здійснюючи роботу над помилками.

На основі отриманих даних можна також стверджувати, що працівники із завищеною або, навпаки, заниженою самооцінкою і рівнем домагань зробили певні висновки та відпрацювали конкретні нюанси своєї поведінки у групі. Це свідчить про зміну їхніх соціальних позицій у рамках статусно-рольових очікувань та уявлень про власну ефективність у групі.

Для більш детальної оцінки динаміки змін соціальних статусів і ролей респондентів після проведення рекомендованих соціально-психологічних заходів доцільним є використання методики «Соціометрія» Дж. Морено. Результати такого порівняння представлені в табл. 3.2, що дозволяє наочно відобразити зміни взаєморозташування соціальних статусів та ролей у групі.

**Таблиця 3.2**

**Зміни у соціальних статусах і ролях досліджуваних у групі до і після експерименту**

|                              | Зірка | Визнаний | Знехтуваний | Ізольований | Аутсайдер |
|------------------------------|-------|----------|-------------|-------------|-----------|
| Константувальний експеримент | 13%   | 44%      | 30%         | 13%         | 0         |
| Контрольний експеримент      | 6%    | 75%      | 15%         | 4%          | 0         |

Позитивним результатом експерименту стало те, що у досліджуваному колективі не виявлено аутсайдерів, а кількість ізольованих працівників зменшилася на 9%. Важливо зауважити, що формування стабільних позитивних стосунків у колективі відбувається поступово і може потребувати тривалого часу, тоді як конфлікти за обмежених умов здатні виникати швидко і без видимих причин. Необхідно враховувати, що кожна особистість є унікальною, і соціальна відчуженість не завжди пов'язана з негативними рисами особи; часто відторгнення виникає через прагнення соціальної системи «підкорити» або «придушити» конкурентів.

У рамках проведеного експерименту можна виділити основні можливі причини ізоляції окремих працівників у групі:

- наявність особистої неприязні;
- невирішені труднощі в навчанні;
- різниця характерів та темпераментів у колективі;
- прояви нездорової конкуренції.

Процес статусно-рольової адаптації ізольованого працівника має бути поступовим. У ході інтеграції важливо, щоб особисті якості, які група приписує цій особі, не суперечили її власному образу «Я». Раціональні стратегії поведінки для таких працівників можуть включати демонстрацію надійності та готовності допомогти колегам або прояв поступливості у навчальній та робочій взаємодії. Поступове підвищення комунікабельності

сприятиме формуванню позитивного статусу в колективі, а за умов відсутності агресивного ставлення з боку групи працівник здатен проявити себе як компетентний та цінний член команди.

Схожі рекомендації можна надати й для категорії знехтуваних працівників. Хоча їхня частка зменшилась з 30% до 15%, це свідчить про позитивну тенденцію у переосмисленні досліджуваними власної поведінки та набуття нових статусно-рольових перспектив у групі.

З психологічної точки зору, колектив є соціальною групою, що формується на основі спільних цілей і потреб. Ці інтереси стають міцнішими у міру розвитку групи, створюючи умови для співпраці та взаємодії. Робочий колектив поєднує людей із різними характером, вихованням, здібностями та світоглядом, і кожен із досліджуваних працівників є важливою складовою цієї системи.

Результати експерименту свідчать про зміни у статусі «визнаних» у групі: якщо на початковому етапі цей показник становив 44%, після проведення психокорекційних заходів він зріс до 75%. Відповідно, оцінка власних стосунків із групою респондентами дещо покращилась. Завдяки реалізації психокорекційної програми працівники стали більш згуртованими, менш конфліктними та орієнтованими на активну участь у житті колективу.

Наступним етапом дослідження буде порівняння результатів оцінки самооцінки особистості щодо її статусно-рольової реалізації у групі із реальною оцінкою ціннісних орієнтацій респондентів (рис. 3.4).

В ході дослідження були зафіксовані позитивні зрушення в особистісному розвитку учасників контрольно-експериментальної групи, що відобразилося на формуванні їхніх статусів та ролей у групі. У респондентів із низьким рівнем самооцінки спостерігалось зростання значущості наступних цінностей:

- приємне проведення часу та відпочинок – показник зріс із 2,12

до 4,0 балів;

- любов та близькі емоційні стосунки – з 2,17 до 4,5 балів;
- пізнання нового у світі, природі та людині – з 3,4 до 4,0 балів;
- пізнання та повага до інших людей, а також вплив на оточення – з 2,0 до 3,0 балів;
- спілкування та міжособистісні взаємодії – з 2,89 до 4,5 балів;
- здоров'я – з 4,86 до 5,0 балів.

Ці зміни свідчать про формування більш цілісного та гармонійного образу «Я», підвищення соціальної та емоційної активності, а також про розвиток здатності до ефективної взаємодії у колективі. Позитивна динаміка у ціннісних пріоритетах респондентів із низькою самооцінкою вказує на їхню готовність до активної соціальної адаптації та більш усвідомленого визначення власних статусно-рольових позицій у групі.

За результатами контрольного експерименту можна зробити висновок, що проведення тренінгових занять сприяло позитивним змінам у міжособистісних стосунках між індивідом та соціальною групою. Це, у свою чергу, підвищило ймовірність того, що працівники набудуть соціальної ролі та статусу, які відповідатимуть як їх реальним можливостям, так і ідеальним очікуванням. Таким чином, психокорекційна програма з регулювання рівня самооцінки респондентів може розглядатися як ефективна рекомендація для організації діяльності, спрямованої на управління самоприйняттям та формування адекватних статусно-рольових уявлень.

Сучасні соціальні реалії характеризуються активною перебудовою всіх сфер життя, що зумовлює зростання інтересу до проблематики позицій кожної особистості у межах групового середовища. Цей інтерес посилюється через поширення соціальних суперечностей, які є неминучими. Конфлікти у самооцінці «Я» виступають необхідною умовою розвитку особистості. Дослідження показують, що індивіди відрізняються

за рівнем конфліктності, домагань, цінностей та іншими особливостями, і, відповідно, їх поведінка у групі різниться. Можна говорити про існування певного «репертуару» поведінки, який активується залежно від сприйняття респондентом стосунків із членами групи та соціальної ситуації загалом.

У процесі реалізації тренінгової програми акцент робився на активізації процесу самопізнання, розширенні самосвідомості, розвитку комунікативних навичок та усвідомленні особливостей емоційного реагування на соціальні та життєві суперечності. Профілактика та подолання емоційної напруженості, а також зменшення розбіжностей між «цінним» і «доступним» у основних сферах життя сприяли підвищенню комунікативної компетентності респондентів і формуванню ефективних соціальних взаємодій.

Констатувальний експеримент показав, що після проведення тренінгових заходів рівень самооцінки та домагань учасників зріс. Це свідчить про раціональність та доречність розроблених заходів щодо підтримки працівників у їх статусно-рольовій реалізації в групі, а також про їхню ефективність у формуванні більш адаптивної та соціально компетентної поведінки.

### Висновки до третього розділу

Сучасні соціальні реалії характеризуються активною перебудовою всіх сфер суспільного життя, що зумовлює зростання інтересу до проблематики конфліктів самооцінки особистості, особливо у межах групових спільнот. Цей інтерес посилюється через поширення соціальних суперечностей, які є неминучими в процесі взаємодії індивідів. Статусно-рольова реалізація у групі виступає однією з необхідних умов розвитку особистості, оскільки вона забезпечує формування реалістичного уявлення про себе, свої можливості та потенціал соціальної діяльності.

Дослідження підтвердило, що кожна особистість володіє індивідуальними особливостями (рівнем самооцінки, самосприйняттям, домаганнями, ціннісними орієнтаціями), через які її поведінка відрізняється від поведінки інших членів групи. Це дозволяє говорити про існування певного «репертуару» поведінкових стратегій, який активується залежно від сприйняття власних соціальних взаємодій та статусу в груповій системі.

На основі цих положень була розроблена модель та програма активізації конструктивного потенціалу статусно-рольових конфліктів у групі. Основною метою програми було спрямування уваги респондентів на активізацію процесу самопізнання, розширення самосвідомості, розвиток цілісного «Я»-образу, усвідомлення особливостей самооцінки та механізмів емоційного реагування на міжособистісні суперечності. Реалізація програми передбачала профілактику та подолання емоційної напруженості, а також зменшення розбіжностей між уявленням про «цінне» та «доступне» в різних життєвих сферах. Це, у свою чергу, сприяло підвищенню комунікативної компетентності респондентів та формуванню ефективної групової взаємодії.

Психологічна підтримка у рамках програми була спрямована на розвиток об'єктивного та реалістичного уявлення про себе, власні здібності

та досягнення. Встановлено, що низька або завищена самооцінка може призводити до психологічних труднощів, таких як невпевненість, тривожність, страх перед невдачею або, навпаки, до нереалістично високих вимог до себе, що викликає емоційне виснаження. Основна мета психологічної допомоги полягала у сприянні усвідомленню респондентами власних переконань та установок, які визначають їхнє ставлення до себе, із наступною трансформацією цих установок у більш позитивні та конструктивні.

Особливу увагу у програмі приділено роботі з емоційною сферою: респонденти навчалися розпізнавати власні емоції, управляти стресом і тривогою, що потенційно знижує їхню впевненість у собі. Розвиток навичок самоприйняття сприяв формуванню більш терпимого ставлення до власних недоліків і помилок та усвідомленню того, що невдачі не є ознакою особистої нікчемності. Додатково психологічна підтримка включала розвиток соціальних компетентностей, таких як ефективне спілкування, командна взаємодія та вирішення конфліктів, що сприяло зміцненню впевненості респондентів у собі та їхньому соціальному статусі.

Таким чином, психологічна допомога була спрямована на поступове формування збалансованої самооцінки, усвідомлення власних сильних і слабких сторін, розвиток впевненості у власних здібностях та вміння мобілізувати внутрішні ресурси для подолання життєвих викликів. Реалізація програми довела її ефективність у підвищенні соціальної адаптивності та конструктивного вирішення статусно-рольових конфліктів у групі.

## ВИСНОВОК

Сучасні соціокультурні трансформації в Україні супроводжуються активізацією кризових процесів у сфері групових взаємин. Зокрема, спостерігається зростання дисонансів між уявленнями індивіда про своє «Я-ідеальне» та «Я-реальне» у соціальній структурі, погіршення якості взаємостосунків, зниження задоволеності відведеними статусами та ролями, а також зменшення адаптивних можливостей особистості. Паралельно слабшає захисна функція групи щодо динамічних змін у соціальному середовищі, що призводить до дезорганізації взаємин між особистістю та іншими членами колективу.

Аналіз наукової психологічної літератури показав, що конфлікти самооцінки та статусно-рольової реалізації в групі виникають як протиставлення протилежно спрямованих мотивів і поглядів індивіда. Одним із ключових завдань практичної психології є підбір ефективних методів корекції, які дозволяють психологам і психотерапевтам конструктивно впливати на рівень самооцінки та домагань клієнтів, сприяючи їхній успішній соціальній реалізації.

Мета дослідження полягала у вивченні проблем самооцінки як чинника статусно-рольової реалізації особистості. Для досягнення цієї мети було розв'язано такі завдання:

Проаналізовано дослідження проблеми самооцінки у вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі;

Теоретично досліджено феномен статусно-рольової реалізації у групі;

Визначено соціально-психологічні аспекти впливу самооцінки на статусно-рольову поведінку особистості;

Узагальнено методичні підходи до вивчення самооцінки у груповому контексті;

Проведено психологічний аналіз рівнів самооцінки у контексті

статусно-рольової реалізації;

Теоретично обґрунтовано необхідність психологічного супроводу особистості у подоланні проблем самоцінності;

Проаналізовано ефективність заходів щодо зниження негативного впливу самооцінки на соціальну поведінку особистості.

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження встановлено:

Самооцінка визначається як механізм оцінки власної цінності та здатності до реалізації у соціумі. Вона може бути завищеною, заниженою або адекватною залежно від особистісних характеристик, впливу соціального середовища та об'єктивності самооцінки. Невідповідність між «Я-ідеальним» та «Я-реальним» створює передумови для внутрішніх конфліктів та зниження соціальної адаптивності.

Самооцінка є ключовим фактором у реалізації індивідуальних ролей у групі, оскільки визначає здатність до самореалізації, самоствердження та інтеграції в групові структури. Конфлікти у системі «самооцінка – статус і роль у групі» виникають на основі суб'єктивних оцінок взаємин з оточуючими та дефіциту потреб у визнанні, позитивних емоціях, співпраці та дозволі.

Самооцінка охоплює широкий спектр суб'єктивних уявлень про себе, свої здібності та досягнення. Висока або низька самооцінка не завжди відображає реальні можливості особистості, а впливає на всі сфери життя: професійну, соціальну та особистісну. Адекватна самооцінка дозволяє об'єктивно оцінювати власні досягнення, приймати конструктивну критику та формувати здорові міжособистісні взаємини.

У дослідженні брали участь 23 респонденти, для оцінки рівня самооцінки адаптовано п'ять методик у дистанційній формі. Встановлено, що респонденти з низькою самооцінкою демонструють меншу активність у групі, знижену задоволеність соціальними взаєностосунками та обмежену

здатність до самореалізації. Особи з високою самооцінкою більш впевнені у власних силах, відкриті до нових знань і досвіду, проте інколи нехтують необхідністю самовдосконалення. Найбільш адаптивними виявилися респонденти з адекватною самооцінкою, які реалістично оцінюють свої можливості та здатні ефективно взаємодіяти у групі.

Дослідження підтвердило опосередкований взаємозв'язок між самооцінкою та стратегією формування відносин у групі. Особи з низькою самооцінкою обирають стратегію пристосування, з високою – схильні до конкуренції, а з адекватною – до співпраці та компромісів. Рівень домагань у респондентів залежить від взаємодії з членами групи, стажу перебування у колективі та орієнтації на відпочинок і автономію.

Виявлено групування респондентів за статусно-рольовими позиціями:

- «Зірки» – центральні, активні та комунікативні особистості, що визначають правила групи;
- «Визнані» – середня ланка, здатні підтримувати рівні стосунки, проте залежать від поведінки «зірок»;
- «Знехтувані», «ізольовані», «аутсайтери» – особистості, які не змогли адаптуватися до групових умов через особливості характеру, фізичний або психічний стан, низьку самооцінку та обмежені домагання.

Респонденти з високою самооцінкою демонструють більш виражені цінності допомоги іншим, любові, поваги до людей і здатності впливати на оточення. Особи з адекватною самооцінкою проявляють соціальну активність, комунікабельність та прагнення до конструктивного вирішення конфліктів. Респонденти з низькою самооцінкою більш зосереджені на власному здоров'ї та досягненнях, часто реагують агресивно у випадку невідповідності реальності очікуванням.

Виявлено прямий зв'язок між самооцінкою та експресивністю, рівнем домагань і орієнтацією на цінності. У респондентів з низькою самооцінкою частіше виникають статусно-рольові конфлікти через зниження

згуртованості, погіршення взаємин і недостатній відпочинок.

На підставі отриманих результатів розроблено психологічні рекомендації для управління самооцінкою та підвищення ефективності статусно-рольової реалізації: формування адекватного самоприйняття, розвиток саморегуляції, профілактика та подолання конфліктів у групі. Констатувальний експеримент підтвердив ефективність запропонованих заходів та їх значущість для практичної психології.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрющенко К.А. Особливості взаємозв'язку рівня самооцінки та рівня домагань у психологів. *Вісник Херсонського державного університету: Серія соціально – психологічні науки*. 2020. № 4. С. 16-23.
2. Булига І.В. Психологічні особливості акмеологічних здобутків зрілої особистості. *Сучасні наукові дослідження та новації*. 2018. № 2 (11). С. 30-38.
3. Гавриловська К.П., Вигівська О.В. Психологічні механізми формування професійної ідентичності випускників спеціальності психологія. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. С. 173-177. URL: [http://www.tpsjournal.kpu.zp.ua/archive/3\\_2018/37.pdf](http://www.tpsjournal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/37.pdf)
4. Гідденс Є. Основні поняття в соціології. Одеса: Вища школи економіки, 2018. 368 с.
5. Гончаренко Ю.В. Вивчення життєвого простору особистості: філософсько-психологічний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2016. Вип. 1. С. 130-134.
6. Гордієнко В. Психологія особистості: навч. посібник. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2017. 358 с.
7. Гребенюк М.О. Самоідентифікація як механізм формування ідентичності особистості. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. Кам'янець-Подільський, 2010. № 8. С. 219-228. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/162034/161015>
8. Гущина Т.Ю. Внутрішньоособистісний конфлікт як фактор соціалізації 2тської молоді: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. НТУ України «Київський політехнічний інститут». Київ, 2008. 21 с.
9. Дячук П. Сутність самооцінки, її структура і функції у

самосприйнятті особистості. *Вісник Уманського державного педагогічного університету ім. П.Тичини*. 2020. № 5. С. 3-19.

10. Зозуля В.О. Конфліктологія: варіанти вирішення конфліктів у групі. URL: <https://dyskurs.com.ua/sposobi-virishennya-konfliktiv-yaki-varianti-isnuyut-shlyaxi-poperedzhennya/>

11. Каламаж Р.В. Я-концепція як складова професійної самосвідомості.

*Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог, 2016. С. 78-83.

12. Карпенко Є. Самоактуалізація і адаптація: від конфронтації до кооперації: монографія. Івано-Франківськ: Нова зоря. 2017. 124 с.

13. Карпенко Н. Психологія творчості: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС. 2016. 250 с.

14. Католик Г. Психологія особистості (в схемах, презентаціях і таблицях): навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС. 2022. 158 с.

15. Католик Г. Психологія Я дитячого практичного психолога: метод. посібник. Львів: Видавнича спілка. 2020. 166 с.

16. Козирєв М.П. Соціально-психологічні аспекти ідентичності підлітка. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Львів, 2012. №2. С. 187-197.  
URL

[https://www.lvduvs.edu.ua/documents\\_pdf/visnyky/nvsp/02\\_2012\\_2/12kmpaip.pdf](https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/02_2012_2/12kmpaip.pdf)

17. Кузнецов О.І. Світогляд особистості як психологічна проблема. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. Херсон. держ. ун-т, ф-т психології, історії та соціол. 2019. № 1. С. 41-48.

18. Ліфарєва Н.В. Психологія особистості: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури. 2015. 248 с.

19. Людина у суспільстві. URL: <https://naurok.com.ua/lyudina-v->

[suspilstvi-348917.html](http://suspilstvi-348917.html)

20. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості: метод. реком. Київ: КММ. 2016. 86 с.

21. Максименко С.Д. Методологічні проблеми психології особистості у сучасному вимірі. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2017. Вип. 12. С. 3-13.

22. Максименко С.Д. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка. 2015. 188 с.

23. Малуша В.А. Вплив самооцінки особистості на її статусно-рольову реалізацію в групі: курсова робота з психології /наук. кер. І.М. Овдієнко; Київ. нац. лінгв. ун-т. Київ, 2023. 46 с.

24. Матвійчук Т. Теорії особистості в зарубіжній та українській психології. Львів: Видавець Марченко. 2021. 366 с.

25. Матяш-Заяц Л.П. Агресивність як чинник виникнення міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці. *Психологія: Зб. наук. пр. НПУ 279 імені М.П. Драгоманова.*, 2016. № 21. С.153-160.

26. Моделі міждисциплінарних та міжгалузевих освітніх та освітньо- наукових програм: виклики, можливості та варіанти впровадження»: Зб. матер. міжнар. конф. (Одеса, 25-26 червня 2020 р.) / Одеський національний університет імені І.І. Мечникова. Одеса, 2020. 92 с.

27. Мороз Р.А. Наративний підхід до дослідження ідентичності особистості. Наука і освіта: Науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. Одеса, 2009. № 4. С. 30-34. URL: [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/4\\_2009/7.pdf.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/4_2009/7.pdf.pdf)

28. Москалець В.П. Психологія особистості: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури. 2016. 282 с.

29. Онуфрієва Л.А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 2016. № 22. С. 396-412.

30. Орбан – Лембрик Л.Б. Статусно-рольові характеристики особистості. URL: <https://ukrtextbook.com/socialna-psixologiya-orban-lembrik-l-b/socialna-psixologiya-orban-lembrik-l-b-statusno-rolovi-xarakteristiki-osobistosti.html>

31. Осика О.В. Особливості внутрішньо особистісних конфліктів самооцінки особистості у студентської молоді. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1(2). С. 113-119.

32. Панок В. Г. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми: монографія. Київ: Ніка-Центр. 2017. 268 с.

33. Пенькова О.П. Самовдосконалення особистості та її самосприйняття. *Психологічний часопис*. 2017. № 1. С. 74-77.

34. Петрук Н. Трактуювання поняття «ідентичність» у сучасних соціально-психологічних проєкціях. *Психологія та соціальна робота*. 2022. Вип.1-2(55-56). С. 105-116. URL [file:///C:/Users/Acer/Downloads/INTERPRETATION\\_OF\\_THE\\_CONCEPT\\_OF\\_IDENTITY\\_IN\\_MODER.pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/INTERPRETATION_OF_THE_CONCEPT_OF_IDENTITY_IN_MODER.pdf)

35. Ревенко С.П. Сучасні підходи до вивчення ідентичності особистості юнацького віку. *Наука і освіта. Серія Психологія*. Одеса, 2013. №7. С.196-199.

36. Савицька І.М. Свобода як чинник наративної ідентичності та автентичності особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Теорія культури і філософія науки»*. Харків, 2014. № 1083. URL: <https://periodicals.karazin.ua/thcphs/article/view/2133/1873>

37. Самчук О.О. Становлення феномену наративної ідентичності особистості в історикофілософських парадигмах. Практична філософія. Київ, 2014. № 54. С.114-146. URL:

[https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Samchuk\\_2014\\_1.pdf](https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Samchuk_2014_1.pdf)

38. Слюсаревський М.М. Соціально-психологічний стан українського суспільства в умовах повномасштабного російського вторгнення: нагальні виклики і відповіді. *Психологія російсько – української війни: внутрішній погляд*. 2022. №1. С. 14-29.

39. Соціальна роль: визначення та приклади. URL: <https://tsikavi-fakty.com.ua/sotsialna-rol/>

40. Соціальні ролі людини. Психолог – 2022. URL: <https://wkrolik.com.ua/socialni-rol-i-lyudini/>

41. Соціальний статус та рольова активність особистості. URL: <https://alexus.com.ua/socialnij-status-i-rolova-aktivnist-osobistosti/>

42. Соціальна психологія про групи. Статуси. 2022. URL: <https://alexus.com.ua/shho-take-socialna-grupa-struktura-i-psixologichni-osoblivosti-grupi-lyudej/>

43. Старовойтенко В.М. Рефлексія особистості в акультури: навч.посібник. Київ: Наукова думка, 2020. 101 с.

44. Столяренко О.Б. Психологія особистості. 2 – га ред.: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2018. 280 с.

45. Тагліна О.В. Основи здоров'я. Соціальні ролі і життєві навички в сучасному світі: підручник. Київ: НУШ. 2021. 110 с.

46. Татенко В.О. До проблеми автентичності людського буття: вчинкові парадигма. Київ: Основа. 2016. 210 с.

47. Ушакова І.М. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2017. Вип. 10. С. 247-254.

48. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі: монографія. Харків: Книжковий клуб сімейного дозвілля.

2020. 180 с.

49. Шастіна С. Особливості формування особистісних меж у групі. *Сучасні тенденції розвитку освіти й науки : проблеми та перспективи: зб. наук. праць*. Київ–Львів–Бережани–Гомель. 2020. Вип. 6. С.162-168.

50. Шибрук О.В. Самооцінка та рівень домагань у структурі Яконцепції курсантів. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. № 3 (8) С. 119-122.

51. Яблонська Т.М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу. Наукові записки Інституту психології ім.Г.С.Костюка НАПН України /за ред. акад. С.Д.Максименка. Київ: Ніка-Центр, 2010. Вип.38. 392 с. С. 378-387. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/5147/1/%D0%AF%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BAD0%B0-%D0%90%D0%97\\_2010\\_.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/5147/1/%D0%AF%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BAD0%B0-%D0%90%D0%97_2010_.pdf)

52. Яворовська Л.М. Теоретичні підходи до визначення психологічного благополуччя особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія : Психологія*. 2018. № 985. Вип. 48. С. 46-49.

53. Яремчук О.В. Наукова школа історичної психології І. Г. Білявського: історія та перспективи подальших досліджень. *Педагогіка і психологія. Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2018. № 4 (101). С. 72-81.

54. Яценко Т.С. Самодепривація психіки та дезадаптація суб'єкта: монографія. Київ. 2015. 240 с.

55. Adler A. The Practice and Theory of Individual Psychology. Martino Fine Books. 2011. 362 p.

56. Amanda A., Uliaszek A. and other. Bridging Development and Disturbance: A Translational Approach to the Study of Identity. Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment. 2021. DOI:

<https://doi.org/10.1037/per0000514.supp>

57. Assagioli R. Psychosynthèse: principes et techniques. DDB. 1997.288 p.

58. Frankl V.E. Man's Search for Meaning: 1st edition. New York: Beacon Press. 2006. 192 p.

59. Freud S. A General Introduction to Psychoanalysis. Wellou: Andesite Press. 2015. 426 p.

60. Fromm E. The Anatomy of Human Destructiveness: Revised and Rev edition. England: AHY. 1992. 576 p

61. Horney K. The Neurotic Personality of Our Time: Revised ed. Edition. New York: W. W. Norton & Company. 1994. 304 p.

62. Kapoor C., Misra I. Religious Identity: A Missing Link In Identity Discourse. Indian Journal of Social Science and Organizational Behaviour. 2017. Vol. 6. P. 7-15.

63. Jung C. G. The Structure and Dynamics of the Psyche: 2nd ed. edition . Princeton :Princeton University Press. 1970. 608 p.

64. Peseschkian N. Der Kaufmann und der Papagei: Orientalische Geschichten in der Positiven Psychotherapie: 35. Edition. FISCHER: Taschenbuch. 1979. 160 p.

65. Rodgers C. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Houghton Mifflin: Unstated Edition. 1997. 420 p.

66. Zahrai L. Narrative identity: formation mechanism. Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University. Ivano-Frankivsk, 2020. Vol. 7, No. 2. P. 83-89.