

Міністерство освіти і науки України  
Чернівецький національний університет  
імені Юрія Федьковича

***СОЦІОМЕТРІЯ***  
(методичні вказівки до виконання ІНДЗ)

Чернівці, 2019

Розміщується за рішенням  
кафедра економіки підприємства та управління  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича

**Рецензент:** Запухляк В.М. – доц. кафедри економічної теорії та менеджменту економічного факультету ЧНУ імені Юрія Федьковича

**Укладачі:** Філіпчук Н.В., Сибірка Л.А., Тодорюк С.І.

П *Соціометрія: мет одичні вказівки до виконання ІНДЗ / Укл.: Філіпчук Н.В., Сибірка Л.А., Тодорюк С.І. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2019. – 30 с.*

Викладений методичний матеріал відповідає програмі дисципліни «Управління комунікаціями, конфліктами та бізнес-етика» й покликаний забезпечити ефективне використання її методичного інструментарію. Призначений для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

ББК 65.24 я 7

© Філіпчук Н.В., Сибірка Л.А.,  
Тодорюк С.І.

© Чернівецький національний  
університет імені

Юрія Федьковича,

**Соціометричне дослідження академічних груп  
економічного факультету  
Чернівецького національного університету імені  
Юрія Федьковича чи трудових колективів організацій  
(підприємств) регіону**

## **1. МЕТА СОЦІОМЕТРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

### **Мета:**

1. Визначити структуру неформальних стосунків малої соціальної групи за критерієм симпатії - антипатії.
2. Встановити ступінь психологічної сумісності окремих членів групи.
3. Виявити внутрішньогрупові підсистеми (мікрогрупи) та їх неформальних лідерів.
4. Визначити напрямки подальшої групової психодіагностичної та корекційної роботи.

Форма проведення: групове дослідження студентів академічних груп (трудового колективу).

**Стимульний матеріал:** індивідуальна соціометрична картка. Це засіб отримання інформації від досліджуваної групи.

На картці фіксується основна інформація про досліджуваного, а також проводиться реєстрація його індивідуальних виборів. Для цього картка містить і відповідні критерії вибору, сформульовані у вигляді питань.

## **2. АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІОМЕТРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

### ***2.1. Підготовчий етап***

#### **2.1.1. Формування критеріїв вибору (вимоги до критеріїв вибору та їх специфіка)**

Сутність соціометрії зводиться до вивчення системи «симпатій» та «антипатій» між студентами (співробітниками), тобто до виявлення системи емоційних взаємин в групі (організації). Проведенню соціометричного опитування передують певні підготовчі роботи. Необхідно визначити критерії (підстави) вибору та кількість виборів. Пояснимо, що це таке.

Критеріями (підставами) вибору в соціометрії є питання про бажання людини разом із ким-небудь брати участь у певній діяльності. Питання формулюються приблизно таким чином: «З ким би ти хотів ... ?». Кожен відповідає на питання, які можуть стосуватися певної сфери міжособистісних взаємин.

Критерії можуть бути:

\* позитивними («З ким би ви хотіли разом провести вихідний?»);

\* негативними («Якби у вас була можливість, кого б з одногрупників (зі співробітників вашого відділу) у вас перевели в іншу групу (інший відділ)?»);

\* дихотомічними, орієнтованими на ствердження й на заперечення одночасно («У разі реорганізації установи з ким з одногрупників (із колег) ви хотіли б потрапити в одну групу (один відділ), а з ким би не хотіли?»).

Для того щоб правильно підібрати критерії, а, отже, грамотно провести дослідження, необхідно дотримуватися ряду вимог:

1) запропоновані критерії повинні цікавити всю групу. Явно невдалим для групи, не пов'язаної з практичним використанням мов програмування, буде такий критерій: «З ким би ти хотів разом вивчати мову програмування?»;

2) критерій повинен відбивати взаємини між співробітниками й давати можливість вибрати товаришів по навчанню (службі). Критерій типу «Чи є життя на Марсі?» теж не підходить;

3) критерій повинен описувати конкретну, реальну ситуацію для вибору товаришів по навчанню (службі);

4) кількість критеріїв залежить від того, наскільки давно члени групи знають один одного (чим довший контакт, тим більше критеріїв може бути використано), але їх кількість не повинна перевищувати 5-7.

Проводячи соціометрію, використовують як мінімум три критерії, що охоплюють **основні сфери діяльності студента (співробітника)**:

- Навчально-організаційну (службово-функціональну).

- Моральну.
- Дозвілля (позаслужбову).

Виходячи із цього, розрізняють сильні та слабкі критерії. Сильні порушують найбільш важливу для людини сферу діяльності, де потрібне тривале й тісне спілкування.

### **2.1.2. Визначення параметричності дослідження**

Соціометричне дослідження можливе у двох формах. Перша форма – *непараметрична процедура*. У даному випадку випробуваному пропонується відповісти на питання соціометричної картки без обмеження числа виборів випробуваного. Якщо в групі нараховується, скажімо, 12 чоловік, то в зазначеному випадку кожний з опитуваних може вибрати 11 чоловік (крім самого себе). Таким чином, теоретично можливе число зроблених кожним членом групи виборів у напрямку до інших членів групи в зазначеному прикладі буде дорівнює  $(N-1)$ , де  $N$  число членів групи. Так само і теоретично можливе число отриманих суб'єктом виборів у групі буде дорівнює  $(N-1)$ . Зазначена величина  $(N-1)$  отриманих виборів є основною кількісною константою соціометричних вимірів. При непараметричній процедурі ця теоретична константа є однаковою як для індивідуума, що робить вибори, так і для будь-якого індивідуума, що став об'єктом вибору.

*Перевагою* даного варіанта процедури є те, що вона дозволяє виявити так звану емоційну експансивність кожного члена групи, зробити зріз різноманіття міжособистісних зв'язків у груповій структурі. До *недоліків* слід віднести складність обрахування, оскільки при збільшенні розмірів групи до 12-16 чоловік зв'язків стає так багато, що без застосування обчислювальної техніки проаналізувати їх дуже важко. Іншим *недоліком* непараметричної процедури є велика імовірність одержання випадкового вибору. Відповідь «вибираю всіх» може мати два пояснення: або у випробуваного дійсно склалася така узагальнена аморфна і недиференційована система відносин з навколишніми (що мало ймовірно), або випробуваний свідомо дає помилкову відповідь, прикриваючи формальною лояльністю до навколишніх і до експериментатора (що більш ймовірно).

Аналіз подібних випадків змусив деяких дослідників спробувати змінити саму процедуру застосування методу й у такий спосіб знизити імовірність випадкового вибору. Так з'явився другий варіант - *параметрична процедура* з обмеженням числа виборів. Випробуваним пропонують вибирати строго фіксоване число з усіх членів групи. Величина обмеження числа соціометричних виборів одержала назву «соціометричного обмеження» чи «ліміту виборів». Його введення значно підвищує надійність соціометричних даних і полегшує статистичну обробку матеріалу. Ліміт виборів значно знижує імовірність випадкових відповідей і дозволяє стандартизувати умови виборів у групах

різної чисельності в одній вибірці, що й уможливило зрівнювання матеріалу по різних групах.

В даний час прийнято вважати, що для груп у 22-25 учасників мінімальна величина «соціометричного обмеження» повинна вибиратися в межах 4-5 виборів або точніше за таблицею «Величин обмежень соціометричних виборів» (див. таблицю 2. \_). Істотна відмінність другого варіанта соціометричної процедури полягає в тому, що соціометрична константа зберігається тільки для системи одержуваних виборів (тобто з групи до учасника). Для системи відданих виборів (тобто в групу від учасника) вона вимірюється новою величиною її (соціометричним обмеженням). Уведенням цієї величини можна стандартизувати зовнішні умови виборів у групах різної чисельності.

Таблиця 2.1

Кількість членів групи	Соціометричне обмеження
5-7	1
8-11	2
12-16	3
17-21	4
22-26	5
27-31	6
32-36	7

*Недоліком* параметричної процедури є неможливість розкрити різноманіття взаємин у групі. Можливо виявити тільки найбільше суб'єктивно значимі зв'язки. Соціометрична структура



групи в результаті такого підходу буде відбивати лише найбільш типові, «обрані» комунікації. Уведення «соціометричного обмеження» не дозволяє судити про емоційну експансивність членів групи.

**Проведення соціометричного опитування повинно відповідати наступним вимогам:**

- Опитування можна проводити лише в групах, які мають певний досвід спільної діяльності (не менше 4-місяців).
- Розмір групи повинен давати її членам можливість активного безпосереднього спілкування.
- Запитання, що задаються, повинні являти собою критерії.
- Зміст обраного критерію повинний бути ясным та зрозумілим для всіх членів групи, яка досліджується.
- Необхідно вказати можливу кількість виборів. Коли потрібно отримати повну картину взаємовідносин між членами даної групи, дозволяється робити необмежене число виборів (непараметрична процедура). Якщо дослідника цікавлять лише типові елементи структури, то вводиться обмежена кількість виборів (параметрична процедура).
- Члени групи повинні ясно уявляти собі її межі. Кожний член колективу може вибирати собі партнерів для спільної діяльності тільки в межах свого колективу.
- Опитування повинне проводитись сторонньою для даної групи особою.

- Кожний член групи повинен робити вибори самостійно, не радячись з іншими.

### **2.1.3. Побудова соціометричної картки.**

(Зразок соціометричної картки – додаток А).

## **2.2. Власне проведення соціометрії**

### **2.2.1. Вступна бесіда**

Проведення опитування починається із вступного слова дослідника, у якому він коротко й коректно, у доступній формі повинен поставити завдання дослідження, підкреслити його важливість і необхідність, пояснити порядок проведення дослідження й запевнити випробуваних у повному збереженні таємниці їхніх відповідей. Можна дати приблизно таку інструкцію:

“Пропонуємо Вам взяти участь у дослідженні, яке спрямоване на покращення психологічного клімату у Вашій групі. Вся інформація, отримана в ході дослідження, є конфіденційною. Вона не буде розголошена у групі, кожен Вас зможе дізнатися про свої результати індивідуально”.

Після вступного слова всім випробуваним:

- повідомляється єдиний пронумерований список прізвищ досліджуваного підрозділу. Списки можуть бути підготовлені завчасно, щоб потім їх роздати всім присутнім (чи хоча б по одному списку на один стіл). Якщо немає умов або часу для підготовки списку, його можна продиктувати;

- проводиться роз'яснення по заповненню соціометричної картки, яким чином слід зробити вибір за кожним із критеріїв, тобто параметричною чи непараметричною є форма виборів.

### **2.2.2. Роздача соціометричних карток**

У верхньому лівому кутку випробуваний ставить той номер, під яким записане його прізвище в загальному списку, потім фіксує ті вибори, що він робить з кожного питання (критерію).

Заповнюючи картку, випробуваний записує не прізвища своїх співробітників, а номери, під якими їхні прізвища стоять у загальному списку. Наприкінці роботи дослідник має одержати від кожного учасника заповнену соціометричну картку.

Час заповнення картки – 10-15 хвилин.

Заповнення соціометричної картки - справа добровільна й виключно особиста. У цьому процесі немає місця примусові й тиску. Іноді деякі випробувані ухиляються від відповідей, особливо там, де потрібно зробити негативні вибори. У цих випадках необхідно тактовно переконати людину в необхідності відповісти на всі питання.

Однак, якщо навіть після цього окремі випробувані відмовилися від участі в опитуванні, драматизувати ситуацію не варто, оскільки це - цілком нормальне явище. Більше того, відмова від участі в опитуванні - це теж свого роду інформація про взаємини даного співробітника з колективом.

### **2.2.3. Збір заповнених карток**

Коли соціометричні картки заповнені і зібрані, починається етап їхньої математичної обробки. Найпростішими способами кількісної обробки є табличний, графічний і індексологічний.

Після цієї процедури дослідник робить висновки й дає рекомендації щодо оптимізації взаємин у підрозділі.

## ***2.3. Обробка та об'єктивізація даних. Інтерпретація результатів***

### **2.3.1. Побудова соціоматриць, конкретизованих по критеріям вибору та узагальненої**

Що стосується заповнення соціоматриць, то остання являє собою таблицю зв'язків, що відбивають усі вибори в колективі. До неї заноситься інформація, отримана від учасників опитування.

Щоб відобразити всі вибори за яким-небудь критерієм, заповнюють соціоматрицю. У горизонтальних рядках за кількістю членів колективу вказуються ті, хто вибирає, а у вертикальних стовпцях - ті, кого вони вибирають. Позитивні вибори позначаються знаком ((+)), негативні - знаком «-». *Взаємні позитивні вибори* обводяться кружальцем, негативні - трикутником. За кожним критерієм заповнюються окремі соціоматриці, що потім зводяться в загальну соціоматрицю.

Після заповнення таблиці підраховується: загальна кількість виборів, що припадає на кожного співробітника; кількість

позитивних і негативних виборів на кожного співробітника; кількість взаємних позитивних і негативних виборів.

Заповнені соціоматриці дають можливість визначити:

- неофіційних лідерів в організації (ті випробувані, котрі одержали найбільшу кількість позитивних виборів);

- тих, кого колектив організації відкидає (ті випробувані, котрі одержали найбільшу кількість негативних виборів);

- тих, хто не бере участь у житті організації (ті випробувані, котрі не одержали ні позитивних, ні негативних виборів);

- місце, яке посідають керівники різного рівня в неофіційній структурі підрозділу, рівень їх авторитетності.

Працюючи із соціоматрицею, дослідник повинен зафіксувати також негативні взаємні вибори, що вказують на наявні протиріччя між співробітниками. Якщо взаємне заперечення двох працівників проходить за всіма критеріями, то це свідчить про наявність серйозного конфлікту між ними, причому він може зовні й не виявлятися. У практиці проведення соціометрії трапляються такі випадки, коли один зі співробітників має значну кількість взаємних заперечень стосовно інших, а це свідчить про те, що він є найбільш конфліктним членом колективу.

Зразок заповнення узагальненої соціоматриці.

### 2.3.2. Побудова соціограми

Для наочного відображення результатів соціометрії використовується соціограма. Її можна подати в декількох варіантах.

Перший варіант - індивідуальна соціограма. У цьому випадку вибирається той співробітник, який становить найбільший інтерес, і будується соціограма в системі всіх його зв'язків, виявлених у процесі опитування. Другий - проста групова соціограма. Вона являє собою довільне за формою площинне зображення, на якому можна прослідкувати всі зв'язки і кількість виборів між співробітниками. Третій варіант - системна групова соціограма. Це найбільш складний варіант, тому на роз'ясненні його суті зупинимося докладніше.

У системній груповій соціограмі на основі даних соціоматриці графічно зображено міжособистісні відносини в групі (табл. 2.2).

На основі отриманих відповідей усі випробувані поділяються на п'ять груп:

- **«зірки»** (студенти (співробітники), які мають найбільшу кількість позитивних виборів - як правило, шість і більше). Таких зазвичай нараховується не більше 3-4 осіб (усі розрахунки наводяться для груп, що нараховують до 30 осіб);

- **«прийняті», або «визнані»** (студенти (співробітники), які мають 3-5 позитивних виборів). Таких нараховується не більше 10-12 осіб;

- «знехтувані» (студенти (співробітники), які мають 1-2 позитивних вибори). Таких також нараховується 10-12 осіб;

Таблиця 2.2

**Соціоаматриця**

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

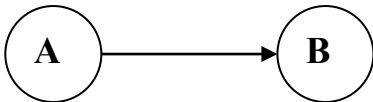
+	Позитивний вибір	-	Негативний вибір
+	Позитивний взаємний вибір	-	Негативний взаємний вибір

- «ізольовані» (студенти (співробітники), позбавлені виборів). Таких може бути до 5 осіб;

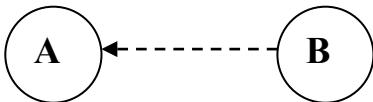
- «аутсайтери» (студенти (співробітники), які мають найбільшу кількість негативних виборів, або негативні вибори переважають над позитивними). Природно, що про назву цих груп знає лише дослідник, а самі назви носять скоріше умовний, ніж реальний характер, і обрані лише для більшої наочності в інтерпретації отриманих результатів.

Соціограма має форму п'яти концентричних кіл, радіус яких зменшується; у цих колах і містяться дані про всіх співробітників відповідно до отриманих виборів. У центральному малому колі - дані про співробітників першої групи, між першим і другим колами - другої, і т. д. Перше і друге кола вважаються зонами благополучного становища, а третє, четверте і п'яте - несприятливого.

Соціограма дозволяє провести порівняльний аналіз структури взаємин у групі в просторі на певній площині за допомогою системи спеціальних знаків (рис. 2.1).

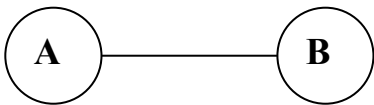


- позитивний вибір, здійснений А-членом

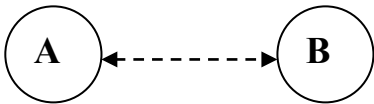


- негативний вибір, здійснений В-членом

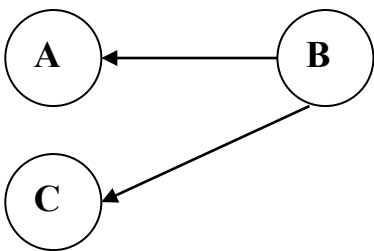




- взаємний позитивний зв'язок А- і В- членів



- взаємний негативний зв'язок А- і В- членів



- рівень зв'язку (член А, вибраний в першу чергу, член С – у другу)

**Рис. 2.1. Знакова система виборів у групі**

Соціограмна техніка показу зв'язків на площині є важливим доповненням до табличного підходу в аналізі соціометричного матеріалу, оскільки дає можливість більш глибокого якісного опису і наочного представлення міжособистісних зв'язків у групі. Даний аналіз починається з пошуку найбільш впливових членів, потім взаємних пар та мікрогруп. Найчастіше в соціометричних

вимірах зустрічаються позитивні мікрогрупи з 2, 3 членів, рідше 4 і більше (рис. 2.2). Зразок соціограми (рис. 2.2)

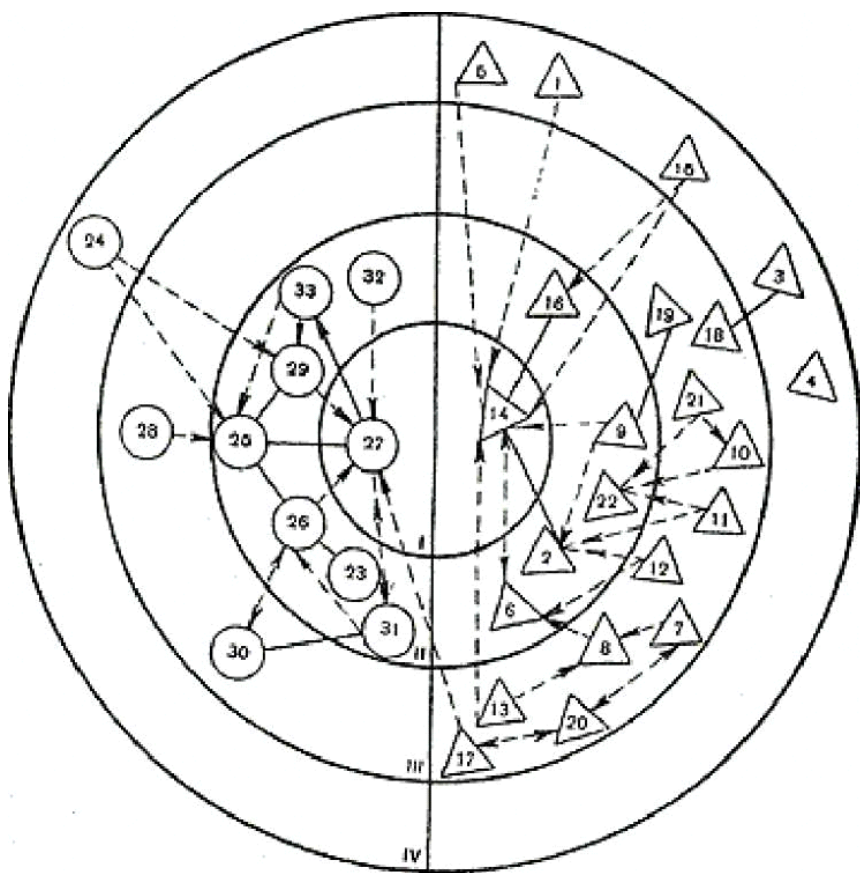


Рис. 2.2. Соціограма

### 2.3.3 Индексологичний етап

Для виявлення кількісних характеристик відношень в групі використовують соціометричні індекси. Виділяють дві групи індексів – персональні соціометричні індекси та групові соціометричні індекси.

До персональних соціометричних індексів відносяться індекси позитивного і негативного соціометричного статусу досліджуваного, які характеризують його становище в групі, потенційну здатність до лідерства.

**Індекс позитивного статусу** визначається за формулою:

$$C^+ = \frac{B^+}{N - 1},$$

де  $C^+$  - індекс позитивного статусу;

$B^+$  – кількість позитивних виборів, отриманих досліджуваним;

$N$  – число членів групи.

**Індекс негативного статусу** визначається за формулою:

$$C^- = \frac{B^-}{N - 1},$$

де  $C^-$  - індекс негативного статусу;

$B^-$  - кількість негативних виборів, отриманих досліджуваним;

$N$  - число членів групи.

Чим вищий індекс позитивного соціометричного статусу, і чим нижчий індекс негативного соціометричного статусу має досліджуваний, тим більший конструктивний вплив він здійснює на членів своєї групи, тим комфортніше почуває себе у взаємостосунках з ними, потенційна здатність до лідерства у нього зростає. Високий індекс негативного статусу у поєднанні з низьким індексом позитивного статусу буде свідчити про протилежні характеристики положення досліджуваного у групі.

**Показник емоційної згуртованості групи визначається за формулою:**

$$C = \frac{NB}{N(N-1)}$$

де  $C$  - емоційна згуртованість групи;

$NB$  – кількість взаємних виборів у групі;

$N$  – кількість членів групи;

$N(N-1)$  – загальне можливе число взаємних виборів у групі.

Груповим соціометричним індексом є **індекс групової згуртованості**. Цей індекс визначається за формулою:

$$KB = \frac{R_1}{R}$$

де  $KB$  - коефіцієнт взаємності;

$R_1$  – кількість взаємних позитивних виборів;

$R$  – загальна кількість позитивних виборів у групі.

Значення індексу групової згуртованості	Рівень групової згуртованості
0 – 0,49	Низький
0,5 – 0,59	Нижче середнього
0,6 – 0,69	Середній
0,7 – 0,85	Вище середнього
0,85 – 1	Високий

### **3. Висновки та корекційна робота**

По-перше, за результатами дослідження робляться висновки щодо стану взаємин в студентській групі (організації) і на цій основі визначається її неформальна структура (мікрогрупи, неформальних лідерів, соціометричний статус кожного студента (співробітника), його потреби в спілкуванні й психологічну сумісність з іншими).

По-друге, робиться висновок щодо рівня авторитету старост академічних груп (керівників різного рівня), визначається їх місце із неофіційній структурі групи (організації).

По-третє, соціометричне опитування дає змогу зробити висновок щодо рівня групової згуртованості або роз'єднаності як окремих студентських груп (різних підрозділів організації, так і факультету (організації) в цілому.

*Аналіз рівня групової згуртованості:*

- Скільки опитаних отримали лише позитивні; позитивні та негативні вибори; лише негативні вибори?

- Чи є зв'язок між офіційним і неофіційним лідерами? Який цей зв'язок (позитивний - негативний; взаємний – односторонній). У яких сферах він простежується.
- Чи є зв'язки між неофіційними лідерами? Які ці зв'язки?
- Чи є у групі мікрогрупи? Хто до них входить?
- Чи є зв'язки між членами мікрогруп та які ці зв'язки?
- У якій зі сфер (навчальної діяльності чи дозвілля) група отримала вищий показник групової згуртованості?
- Чи є у групі не співпадіння позитивних та негативних виборів (коли один досліджуваний вибирає іншого позитивно, а отримує від нього негативний вибір)? Як багато таких випадків?
  - Як у загальному можна оцінити рівень згуртованості групи.
  - По-четверте, соціометрія виконує психотерапевтичну функцію. Участь у соціометричному опитуванні спонукає випробуваних до наступного аналізу своїх стосунків з іншими одногрупниками (співробітниками) й нерідко стимулює коригування власної поведінки.

### **Соціометричний звіт містить**

1. Вступ.
2. Пронумерований алфавітний список академічної групи та її характеристику (факультет, спеціальність, форма навчання, номер групи, староста групи, куратор).
3. Аргументацію параметричності чи непараметричності процедури.
4. Зразок соціометричної картки.

5. Заповнені соціометричні картки учасників дослідження.
6. Соціоматриці (по кожному критерію вибору та узагальнені).
7. Системну групову соціограму.
8. Розраховані індекси групової та емоційної згуртованості, згуртованості, індекси позитивного та негативного групового статусу.
9. Висновки та пропозиції по групі в цілому та окремим членам групи зокрема за результатами соціометрії.

### **Список використаних джерел**

1. Біла О.О. Психологія управління (соціально-психологічний контекст): навч. посіб. / О.О. Біла // Південноукраїнський держ. педагогічний ун-т ім. К.Д. Ушинського. Кафедра загальних дисциплін та управління освітніми закладами. - О. : Видавець МВД М.П. Черкасов, 2008. – 232 с.
2. Дубчак Г.М. Практикум з психології: навчальний посібник / Дубчак Г.М., Рудюк Н.Г. – Чернівці: Рута, 2006. – 360 с.
3. Мартиненко М.В. Психологія управління: навч. посібник / М.В. Мартиненко // Харківський національний економічний ун-т. - Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 154 с.
4. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник / В.В. Москаленко // . – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
5. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2010. – С. 48-49.

Соціометрична картка

Додаток А

3

- З ким із Ваших одногрупників найважче  
1. знайти спільну мову?

14	25	
----	----	--

- Хто з Ваших одногрупників постійно не  
2. згідний із думкою інших?

11	23	
----	----	--

- Хто з Ваших одногрупників негативно  
3. ставиться до критики у свій бік?

11	13	23
----	----	----

- Хто із Ваших одногрупників намагається  
4. завжди нав'язати свою думку іншим?

11	13	
----	----	--

1.	Беженар Дмитро
2.	Боярин Євген
3.	Вівчар Марія
4.	Гафу Домініка
5.	Гаценко Олена
6.	Гуля Марина
7.	Зизда Віктор
8.	Істратій Ірина
9.	Кричун Мар'яна
10.	Кушнір Інна
11.	Левченко Дмитро
12.	Лопушняк Марта
13.	Медведчук Надія
14.	Николюк Марія
15.	Пелегата Оксана
16.	Перун Оксана



- У разі розформування Вашого колективу з ким би Ви залишились у новоствореному, а з ким би - ні! (+;-)?

19  
+

22+

24+

11-

15-

- Хто з Ваших одногрупників є найдружнішим?

4

6

26

7. Хто у Вашому колективі є «серцем» групи?

6

19

20

17.	Прикоб Еріка
18.	Сеμεць Ірина
19.	Скворцов Максим
20.	Тимофійчук Ілона
21.	Ткаченко Ірина
22.	Федоришин Ганна
23.	Чиборак Юлія
24.	Чикур Назар
25.	Шундерюк Ірина
26.	Щетинкіна Наталія

*Зразок оформлення титульної сторінки*

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Чернівецький національний університет**  
**імені Юрія Федьковича**

**Кафедра економіки підприємства та управління персоналом**

**ЗВІТ (ІНДЗ)**  
з психології управління

**СОЦІОМЕТРІЯ**

**Група дослідників (\*) :**

прізвище, ім'я  
прізвище, ім'я  
прізвище, ім'я  
\_ курс  
\_ група  
спеціальність

---

**Об'єкт дослідження:**

\_ факультет (підприємство,  
організація)  
\_ група (підрозділ)  
\_ курс  
\_ спеціальність

Керівник \_\_\_\_\_

м. Чернівці, 2019

\* кількість членів групи -  
не більше 3-х

## Додатковий методичний інструментарій

### Методика «РЕФЕРЕНТОМЕТРІЯ»

**Мета:** виявлення основних референтних груп особистості.

#### Хід виконання

Студентові пропонується 10 питань-ситуацій (1-А) і список людей, що його оточують (1-Б). Учаснику референтометрії потрібно здійснити вибір по кожному питанню-ситуації не менше двох осіб: при цьому другою особою повинен бути той, хто є менш значущий, ніж перша особа. Після здійснення вибору забирають список 1 – Б і просять по п'ятибальній шкалі (5, 4, 3, 2, 1) оцінити кожна з обраних осіб.

#### 1-А

1. З ким ви поїдете на закордонний відпочинок?
2. З вами трапилась неприємність. Кому ви про це розповісте?
3. Ви хочете відсвяткувати свій день народження. З ким ви його відсвяткуєте?
4. Чи є у вас людина, з якою ви намагаєтеся проводити більше часу?
5. Хто може вказати вам на ваші недоліки, кого ви більше послухаєте?
6. Ви зустріли людину, що вам подобається. Хто може вам допомогти вірно оцінити її?
7. Ви хочете змінити своє життя. З ким ви порадитесь про це?
8. Хто може бути для вас прикладом у житті?
9. Кому ви хотіли б найбільш сподобатися ?
10. З ким ви найбільш відверті?

#### 1-Б

1. Батьки (батько, мати).
2. Родичі (дідусь, бабуся, дядько, тітка).
3. Брат, сестра.
4. Знайомий.
6. Друзі.
7. Кращий друг (подруга).
8. Компанія, приятелі.

10. Товариші по навчанню, роботі.
11. Товариші по гуртку, секції, студії і т.п.
12. Історична особистість.
13. Відома усім людина.
14. Людина, про яке ви знаєте від інших.
15. Літературний персонаж.

**Обробка результатів.** Всі особи, згадані студентом, записуються в окремий список без повторень, потім «оцінки» особи заносяться в список і додаються по кожній окремо.

Після порівнюються дві - три особи, що мають найбільшу кількість балів, виносяться на окремий листок у порядку зменшення кількості балів. Ці люди і складають референтну групу даного досліджуваного.

Діагностика психологічного клімату в  
малій виробничій групі  
(В.В. Шпалінський, Е.Г. Шелест)

Інструкція. Перед вами опитувальник з двома колонками з протилежними за змістом судженнями. Кожне з них – своєрідний параметр психологічного клімату первинного колективу. В лівій колонці - судження, що відповідають ознакам здорового психологічного клімату, в правій - антипод кожного судження. Між антиподами – п'ятибальна шкала. Чим ближче до лівого або правого судження в кожній парі ви зробите відмітку, тим більше виражено дану ознаку у вашому колективі. Середня відповідь "3" являється проміжною, яка свідчить про наявність обох ознак.

**Опитувальник**

Ознаки здорового психологічного клімату	Шкала оцінки	Ознаки нездорового психологічного клімату
1. Я рідко бачу на початку робочого дня похмурі і пісні обличчя своїх колег.	5-4-3-2-1	1. Більшість членів колективу приходять на роботу з буденним настроєм, не відчуваючи натхнення і підйому.
3. Доброзичливість і довірливі інтонації переважають в нашому діловому спілкуванні.	5-4-3-2-1	3. Нервозність, явна або прихована дратівливість забарвлює наші ділові стосунки.
4. Успіхи кожного з нас щиро радують всіх інших і майже ні у кого не викликають заздрощів.	5-4-3-2-1	4. Успіх майже кожного з нас може викликати хворобливу реакцію оточуючих.
5. В нашому колективі новак скоріше за все зустріне доброзичливість і привітність.	5-4-3-2-1	5. В нашому колективі новак ще довго буде почуватись чужаком.

6. У випадку неприємностей ми не спішимо звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратись у їх причинах.	5-4-3-2-1	6. У випадку неприємностей у нас будуть намагатись звалити провину один на одного або знайдуть винного.
8. У нас прийнято ділитись своїми сімейними радощами і турботами.	5-4-3-2-1	8. Багато хто з нас вважає за краще "своє" носити "в собі".
10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає у нас не тільки перед керівником, але й всім колективом.	5-4-3-2-1	10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає у нас лише перед керівником.
11. Більшість критичних зауважень ми висловлюємо один одному тактично, виходячи з найкращих побажань.	5-4-3-2-1	11. У нас критичні зауваження частіше за все носять характер явних або прихованих випадів.
12. Поява керівника викликає у нас приємне поживлення.	5-4-3-2-1	12. Поява керівника у більшості з нас особливих радощів не викликає.
13. В нашому колективі гласність - це норма життя.	5-4-3-2-1	13. До справжньої гласності в нашому колективі ще далеко.
Разом балів		

### **Обробка та інтерпретація**

Підсумкові результати психологічного клімату за даною шкалою знаходяться в діапазоні від 65 до 13 балів.

Високої сприятливості психологічного клімату відповідають показники в діапазоні 42-65 балів; середньої сприятливості – 31-41 бал; незначної сприятливості – 20-30 балів.

Кількісні показники менш як 20 балів свідчать про несприятливий психологічний клімат.