

DOROTA STRZELCZYK-MUSZYŃSKA

Zakład Psychologii Społecznej i Organizacji  
Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego

## **ROLE GRUPOWE A PŁEĆ PSYCHOLOGICZNA I KOMPETENCJE SPOŁECZNE**

### **WPROWADZENIE**

Przez wiele lat w centrum zainteresowania psychologów zarządzania mieściły się zagadnienia związane z osobą menedżera i mechanizmami zarządzania zespołem pracowniczym. Obecnie obserwuje się wzrost zainteresowania badaczy tematem pracy zespołowej. Szczególny nacisk kładziony jest na zagadnienie pełnionych w grupie zadaniowej ról zespołowych i związanych z nimi relacji interpersonalnych w miejscu pracy (Witkowski, 1998).

Zdaniem M. Belbina (2003), autora Kwestionariusza Ról Zespołowych, czynnikiem decydującym o efektywności zespołu może stać się jego skład osobowy – swoista równowaga między rolami pełnionymi przez członków grupy. Rola pełniona w zespole dotyczy określonych zachowań, osobistego wkładu w rozwój grupy i relacji z innymi osobami do niej należącymi i nie jest związana z umiejętnościami czy wiedzą wymaganą od osoby piastującej określone stanowisko w zespole. Poszczególni członkowie grupy mogą różnić się pod względem pełnionych ról, podczas gdy spełniają podobne lub takie same funkcje (Belbin, 1981).

Także polscy psychologowie zarządzania i organizacji (Kozusznik, 1996, 1998) zwracają uwagę na fakt konieczności doboru jednostek do zespołów pracowniczych ze względu nie tylko na ich predyspozycje zawodowe, lecz także na uwzględnienie pełnienia przez nie ról zespołowych wpływających na interakcje z innymi członkami zespołu i mających znaczący wpływ na efektywność podejmowanej pracy.

Dotychczasowe badania mające na celu odkrycie powiązań preferowanych ról grupowych z wymiarami psychologicznymi koncentrowały się głównie na czynnikach osobowościowych (np. badania prowadzone przez M. Belbina z zastosowaniem 16-czynnikowego Kwestionariusza Cattella; Belbin, 2003).

Brak doniesień o zależnościach wiążących przyjmowanie określonej roli zespołowej z przejawianymi kompetencjami społecznymi stał się punktem wyjścia dla badań podjętych przez autorkę, których celem jest doprowadzenie do ujawnienia relacji między rolami zespołowymi a aspektami osobowości powiązanych z umiejętnościami społecznymi jednostki i jej zdolnościami do współpracy z innymi ludźmi. Dodatkowo podjęta będzie także tematyka zależności między preferowanymi rolami zespołowymi a płcią psychologiczną. Wydaje się bowiem, iż ta zmienna osobowościowa, rozumiana jako schemat płci powodujący podział napływających informacji na przynależne do kategorii „kobięcy” lub „męski” (Bem, 1988; Kuczyńska, 1992), może także oddziaływać na wybór określonej roli zespołowej. W zależności od układu cech psychicznych związanych z płcią (osoby określone seksualnie, osoby androgyniczne, osoby nieokreślone seksualnie, osoby krzyżowo określone seksualnie) można spodziewać się innych preferencji jednostki co do podejmowania określonych wzorców zachowań w relacjach z innymi ludźmi podczas wykonywania zadań grupowych.

#### TYPOLOGIA RÓL GRUPOWYCH M. BELBINA

Na podstawie wieloletnich obserwacji grup zadaniowych Belbin zaobserwował, iż efektywność grupy zadaniowej zależy od ról, jakie jednostki w niej przyjmują. Zdefiniował on rolę grupową jako taki wzór zachowania członka grupy, który poprzez interakcję z innymi wspomaga jej rozwój (Belbin, 2003). Do wyodrębnienia cech i zachowań wchodzących w skład określonych ról posłużono się: 16-czynnikowym Kwestionariuszem Cattella (16FQ), Kwestionariuszem Preferencji Osobowościowych (PPQ) i oceną Myślenia krytycznego Watsona Glasera (CTA). Wyróżnione role grupowe można podzielić na dwie kategorie.

**Ekstrawertywne** – cechujące ludzi nastawionych na utrzymanie relacji ze światem zewnętrznym: **kreatywny pomysłodawca** (inteligentny, z bogatą wyobraźnią, o dominującej osobowości, bywa postrzegany jako indywidualista, efektywny w tworzeniu nowych pomysłów), **wszędobylski łącznik** (ekstrawertyk, o dużych umiejętnościach komunikacyjnych, ma wiele znajomości poza zespołem), **koordynujący lider** (cechuje go umiejętność motywowania ludzi wynikająca z entuzjazmu i zapału charakterystycznego dla ekstrawertyków, a zarazem utrzymanie dystansu w kontaktach z innymi typowe dla introwertyków), **ambitny komendant** (charakteryzuje go agresywność i duża potrzeba osiągnięć, jest świetnym motywatorem w sytuacjach wymagających podjęcia szybkich decyzji i działań).

**Introwertywne** – skoncentrowane na zagadnieniach wewnątrzgrupowych: **racjonalny analityk** (efektywny w ocenianiu propozycji, monitorowaniu procesu zadaniowego i zapobieganiu błędom), **dusza zespołu** (zapewnia nieformalną sieć komunikacyjną wewnątrz grupy, często nieoficjalny lider chroniący zespół przez rozpadem), **praktyczny realizator** (konserwatysta, ciężko i sumiennie pracujący, silnie identyfikuje się z organizacją, w której pracuje), **finiszujący perfekcjonista** (wytrwały, konsekwentny, zdyscyplinowany, dba o szczegóły); <http://www.chimaeraconsulting.com/belbin.htm> (Belbin, 1981, 2003).

Różne role są potrzebne grupie na różnym etapie jej funkcjonowania i efektywnie działająca grupa ma świadomość, który z jej członków powinien przejąć „dowodzenie” w zależności od stopnia zaawansowania w wykonywaniu zadania. Sukces odnoszą te organizacje, które cenią różnorodność, jasno określają rolę, jaką jednostka ma do spełnienia, i tworzą sytuacje pozwalające zaistnieć każdemu członkowi zespołu.

#### PLĘĆ PSYCHOLOGICZNA

„Teoria schematów płciowych” S. Bem (*gender schema theory*) nawiązuje do podejścia poznawczo-rozwojowego i koncepcji społecznego uczenia się. Opiera się na założeniu, że ogromny wpływ na kształtowanie się tożsamości płciowej, obok czynników biologicznych, wywiera kultura i doświadczenie cywilizacyjne. Koncentruje się na procesie *sex-typing-u*, czyli „kształtowaniu się cech psychicznych związanych z płcią zgodnie ze społecznymi definicjami męskości i kobiecości” (Kuczyńska, 1992, s. 7). W procesie socjalizacji dziecko uwewnętrznia kulturowe standardy, a następnie przejawia skłonność do postępowania zgodnego z przyjętym wzorem (Bem, 2000). Na podstawie zorganizowanych struktur wiedzy tworzy się schemat płci (*gender schema*), czyli „[...] baza interpretowania i kategoryzowania nowej informacji, gdzie raz ustanowione struktury wiedzy determinują rodzaj informacji, na które kierowana jest uwaga, ich organizację i to, co się z nimi dalej dzieje” (Mandrosz-Wróblewska, 1985, s. 101).

Na podstawie dwóch oddzielnych wymiarów psychologicznych: kobiecości i męskości S. L. Bem wyodrębniła cztery typy płci psychologicznej, w zależności od stopnia, w jakim koncepcja własnej osoby organizowana jest na podstawie wymiaru płci.

**Osoby określone seksualnie** – wysokie wyniki w skali odpowiadającej ich płci i niskie wyniki w skali odpowiadającej płci przeciwnej (kobięce kobiety i mężczyźni). Jednostki te unikają zachowań niezgodnych ze schematem ich płci, co ogranicza ich efektywność w sytuacjach społecznych.

**Osoby krzyżowo określone seksualnie** – niskie wyniki w skali odpowiadającej ich płci i wysokie wyniki w skali odpowiadającej płci przeciwnej (męskie kobiety i kobiece mężczyźni). Mają oni wyższe natężenie cech powiązanych z płcią przeciwną niż związanych z własną płcią.

**Osoby nieokreślone seksualnie** – cechuje je niskie nasilenie zarówno cech męskich, jak i kobiecych. Deficyt cech ekspresyjnych (przypisywanych kobietom) i instrumentalnych (przypisywanych mężczyznom) utrudnia rozpoznanie własnego potencjału, a niechęć do konfrontacji i niska samoocena zniechęca do podejmowania ryzyka i walki o realizację własnych celów (D a k o w i c z, 2000).

**Osoby androginiczne** – jednostki, które osiągnęły wysoki wynik w obu wymiarach, co pozwala na elastyczne stosowanie wzorców zachowań kobiecych lub męskich w zależności od sytuacji, w jakiej się znalazły. Najlepiej przystosowane do otoczenia społecznego, w którym funkcjonują. Androginia psychiczna pozwala na zachowania wykraczające poza stereotypy płci i umożliwia stworzenie bardziej zrównoważonej i pełniejszej osobowości (B e m, 1988). Zdaniem Bem, jest właściwym dla zdrowia psychicznego wzorcem płci psychologicznej (K u c z y ń s k a, 1992).

Tym, co wydaje się najistotniejsze w teorii schematów płciowych Bem, jest ujęcie płci psychologicznej jako swoistego filtra powodującego odmienny sposób organizowania docierających do jednostki informacji na podstawie wymiaru płci oraz doszukiwanie się przez nią zgodności między przejawianym zachowaniem a kulturowymi definicjami męskości i kobiecości.

## KOMPETENCJE SPOŁECZNE

W klasycznym ujęciu M. Argyle'a kompetencje społeczne to zbiór takich umiejętności, od których zależą ludzkie możliwości adekwatnej reakcji na daną sytuację społeczną. Autor wymienia następujące umiejętności społeczne: nagradzanie (umiejętność udzielania wzmocnień społecznych, które wpływają na utrzymanie związku, podniesienie atrakcyjności oraz umożliwiają wywieranie większego wpływu na osobę); empatia i umiejętność podejmowania ról innych ludzi (ważne zwłaszcza w pracy zespołowej); asertywność (umiejętność obrony własnych praw bez okazywania agresji); komunikacja werbalna (zwłaszcza na poziomie abstrakcyjnym) i niewerbalna; inteligencja społeczna i umiejętność rozwiązywania problemów, istotna zwłaszcza w przypadku częstego występowania konfliktów (np. w pracy); umiejętność korzystnej autoprezentacji (szczególnie w warunkach zawodowych; A r g y l e, 1991, 1999).

Obecnie kompetencje społeczne rozumiane są jako „dyspozycja warunkująca efektywność funkcjonowania w sytuacjach społecznych” (M a t c z a k, 1992,

s. 5). W ich zakres wchodzą: empatia związana z umiejętnością odczytywania uczuć innych ludzi i adekwatnym na nie reagowaniem oraz konkretne umiejętności społeczne (nawiązywanie bliskich relacji z innymi osobami, łagodzenie konfliktów czy nawiązywanie współpracy z innymi) (T a r a c h a, 2005). Ich wskaźnikiem jest ponadto umiejętność osiągania celów jednostkowych przy respektowaniu norm i oczekiwań społecznych (M a t c z a k, 1992).

Istotną kompetencją społeczną jest także tolerancja rozumiana jako zdolność do wrażliwości na różnice czy umiejętności „odkrywania” osób znaczących dla grupy. Ponadto ważne dla efektywnego funkcjonowania w grupie wydaje się skuteczne przekonywanie innych do swoich racji związane z otwartością w komunikacji interpersonalnej czy poszukiwaniem wzajemnego zrozumienia. Istotną kompetencją społeczną jest również umiejętność organizowania innych w celu osiągnięcia wspólnego dobra, czego początkiem może być odnajdywanie i usuwanie przeszkód uniemożliwiających dobrą współpracę wewnątrzgrupową (K r z y w k a, 2004).

W niniejszym opracowaniu posłużono się dokonaniem przez A. Matczak rozróżnieniem na kompetencje związane z uczestnictwem w sytuacjach intymnych (zakładające ujawnianie się partnerów), kompetencje wykorzystywane w sytuacji wymagającej ekspozycji społecznej (bycie obiektem uwagi, co może skutkować koniecznością poddania się ocenie zewnętrznej) i kompetencje wymagające asertywności (realizowanie własnych celów przy jednoczesnym wywieraniu wpływu na innych lub opieraniu się wpływowi innych) (M a t c z a k, 1992).

## **BADANIA WŁASNE**

### **Cel badań**

Podjęte badania własne miały na celu wykrycie ewentualnego związku pomiędzy rolami grupowymi a płcią psychologiczną i kompetencjami społecznymi.

### **Metody badawcze**

Do zebrania materiału empirycznego będącego bazą analiz statystycznych zastosowano następujące metody badawcze.

1. Inwentarz do Oceny Płci Psychologicznej (IPP) autorstwa A. Kuczyńskiej, oparty na teorii schematów płciowych S. Bem, który służy do oceny płci psychologicznej rozumianej jako spontaniczna gotowość do posługiwania się wymiarem płci w odniesieniu do siebie i świata. Składa się z 35 stwierdzeń,

z których 15 odzwierciedla kulturowy stereotyp kobiecości, 15 stereotyp męskości, a 5 to stwierdzenia buforowe, do których badany ustosunkowuje się na 5-stopniowej skali ocen. Zmienną „płeć psychologiczna” tworzy się, odnosząc wyniki do przedstawionej w podręczniku (K u c z y ń s k a, 1992) tabeli przeliczeniowej.

2. Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS) autorstwa A. Matczak, który jest techniką pozwalającą na mierzenie umiejętności efektywnego funkcjonowania w warunkach społecznych (M a t c z a k, 1992). Technika składa się z 60 pozycji diagnostycznych i 30 niediagnostycznych. Pozwala na mierzenie trzech zmiennych: I (efektywność zachowań w sytuacjach intymnych), ES (efektywność zachowań w warunkach ekspozycji społecznej) i A (efektywność w zachowaniach wymagających asertywności).

3. Kwestionariusz Ról Zespołowych M. Belbina (1981), opracowany na podstawie teorii ról grupowych ujmowanych jako wkład jednostki o określonym profilu osobowościowym i zdolnościach do funkcjonowania zespołu. Pozwala na pomiar 8 ról grupowych. Kwestionariusz zbudowany jest z 56 stwierdzeń, z których badany wybiera te, które go najlepiej charakteryzują w 7 sytuacjach zadaniowych. Ma zastosowanie w procesie rekrutacji pracowników oraz w badaniach eksperymentalnych. Znajomość preferowanej roli grupowej i ról mniej chętnie wybieranych pozwala jednostce na udoskonalanie zasobu działań podejmowanych podczas pracy grupowej

### **Grupa badana**

Badania prowadzone były na grupie studentów trzeciego roku psychologii UŁ w maju i czerwcu 2006 r. Początkowo grupa badana obejmowała 115 kobiet i 25 mężczyzn, jednakże po weryfikacji poprawności uzyskanego materiału empirycznego liczebność grupy spadła odpowiednio do 109 i 15 osób. Ze względu na zbyt niski udział mężczyzn w badanej grupie zrezygnowano z uwzględniania uzyskanych przez nich wyników w ostatecznej analizie statystycznej.

### **Pytania badawcze**

Postawiono trzy główne pytania badawcze:

1. Czy istnieje związek pomiędzy wymiarami mierzonymi IPP i KKS a rolami grupowymi?
2. Czy istnieje zależność między występowaniem określonych ról grupowych a rodzajem płci psychologicznej?
3. Czy można mówić o łącznym wpływie zmiennych mierzonych IPP i KKS na przejawianie określonych ról grupowych?

### Prezentacja wyników badań

Analizę statystyczną zebranego materiału empirycznego pod kątem odpowiadzi na pytania badawcze rozpoczęła analiza rozkładów badanych zmiennych zawarta w tab. 1 i 2. W tab. 1 przedstawiono wyniki średniej, odchylenia standardowego oraz mediany dla badanych zmiennych osobowościowych i wyników surowych w teście Belbina.

Tabela 1

Wybrane statystyki opisowe rozpatrywanych zmiennych w badanej grupie kobiet

	Zmienna	<i>M</i>	<i>SD</i>
Rola grupowa	praktyczny realizator	12,06	5,98
	koordynujący lider	8,67	5,43
	ambitny komendant	9,02	6,25
	kreatywny pomysłodawca	7,65	6,72
	wszędobylski łącznik	6,33	4,71
	racjonalny analityk	8,28	5,09
	dusza zespołu	10,96	7,57
	finiszujący perfekcjonista	6,69	5,30
IPP	męskość	45,97	6,84
	kobiecość	55,53	6,83
KKS	intymność	45,78	6,26
	ekspozycja społeczna	49,63	8,96
	asertywność	45,46	7,20

Zmienna „płć psychologiczna” jest kombinacją zmiennych „kobiecość” i „męskość” mierzonych IPP (por. Matczak, 1992). Jej rozkład liczbowy i procentowy przedstawiono w tab. 2.

Tabela 2

Struktura badanych osób w wymiarze „płć psychologiczna”

Płć psychologiczna kobiet	<i>N</i>	%
Androgyniczne	22	20,2
Męskie	26	23,9
Kobiece	30	27,5
Nieokreślone seksualnie	31	28,4
Łącznie	109	100

Z danych zawartych w tab. 2 można wnioskować, iż największy odsetek badanych kobiet cechował się niskim nasileniem zarówno cech męskich, jak i kobiecych (kobiety nieokreślone seksualnie), co może spowodować u nich trudności w rozpoznaniu własnego potencjału i realizację celów (D a k o w i c z, 2000). Natomiast najrzadziej w badanej grupie studentek można było zaobserwować kobiety androgyniczne, czyli najlepiej przystosowane do funkcjonowania w środowisku społecznym (B e m, 1988).

### Pytanie 1: Czy istnieje związek pomiędzy wymiarami mierzonymi IPP i KKS a rolami grupowymi?

W celu stwierdzenia istnienia związku między rolami grupowymi (wyniki surowe) a wymiarami mierzonymi skalami IPP i KKS dokonano analizy korelacji Pearsona.

Tabela 3

Współczynniki korelacji *r*-Pearsona między rolami grupowymi a zmiennymi „płeć psychologiczna” i „kompetencje społeczne”

Role grupowe	Męskość		Kobiecość		Intymność		Ekspozycja społeczna		Asertywność	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
PR	0,14	ni	-0,20	<b>0,021</b>	0,01	ni	-0,12	ni	0,05	ni
KL	0,12	ni	0,11	ni	-0,07	ni	-0,22	<b>0,001</b>	-0,13	ni
AK	0,35	<b>0,000</b>	-0,27	<b>0,002</b>	0,03	ni	0,32	<b>0,000</b>	0,21	<b>0,016</b>
KP	-0,10	ni	-0,00	ni	-0,11	ni	-0,03	ni	-0,06	ni
WL	0,13	ni	0,06	ni	0,13	ni	0,30	<b>0,001</b>	0,20	<b>0,017</b>
RA	-0,15	ni	-0,08	ni	0,04	ni	-0,05	ni	-0,03	ni
DZ	-0,23	<b>0,008</b>	0,29	<b>0,001</b>	-0,06	ni	-0,06	ni	-0,08	ni
FP	-0,24	<b>0,006</b>	0,06	ni	0,09	ni	-0,16	ni	-0,13	ni

Można stwierdzić, że zmienna „męskość” różnicuje role związane z ujawnianiem potrzeby dominacji, przewodzenia innym (ambitny komendant) oraz te, które zakładają dbałość o utrzymanie w zespole dobrego samopoczucia i równowagi między poszczególnymi jej członkami (dusza zespołu) czy umiejętność wnikania w szczegółowe zagadnienia związane z efektywnym funkcjonowaniem grupy zadaniowej (finiszujący perfekcjonista).

Zaobserwowano także występowanie dodatniego związku pomiędzy zmienną „kobiecość” a rolą wymagającą ujawniania zachowań opiekuńczych (dusza zespołu), natomiast związku ujemnego – z rolami związanymi ze skupieniem na wykonywaniu konkretnych działań i na sferze zadaniowej grupy (ambitny komendant i praktyczny realizator).



Ponadto w badanej grupie kobiet wystąpiła dodatnia korelacja między potrzebą przebywania w centrum zainteresowania i skupiania na sobie uwagi innych („ekspozycja społeczna”) a rolami „ambitny komendant” i „wszędobylski łącznik” oraz korelacja ujemna tej zmiennej z rolą „koordynujący lider” – przywódcy skupionego na utrzymaniu wysokiej jakości funkcjonowania w grupie i często utrzymującego dystans wobec innych członków swego zespołu.

Z kolei w przypadku zmiennej „asertywność” stwierdzono występowanie związku o charakterze dodatnim z rolami „ambitny komendant” i „wszędobylski łącznik”, co wskazuje na umiejętności osób preferujących te role zarówno do osiagania własnych celów, jak i do wywierania wpływu na innych.

### **Pytanie 2: Czy istnieje zależność między występowaniem określonych ról grupowych a rodzajem płci psychologicznej?**

W celu uzyskania odpowiedzi na powyższe pytanie przeprowadzono jednostronną analizę wariancji wzbogaconą o test *post-hoc* Tukeya (tab. 4).

W badanej grupie studentek po zastosowaniu analizy wariancji zaobserwowano istotne statystycznie zróżnicowanie średnich poziomów przejawiania ról grupowych w zależności od rodzaju płci psychologicznej dla dwóch z ośmiu badanych ról. Są to role „komendant” ( $F = 6,18; p = 0,00$ ) oraz „dusza zespołu” ( $F = 2,71; p = 0,04$ ). Analiza materiału empirycznego za pomocą testu Tukeya wykazała, że pierwsza z wymienionych ról była częściej wybierana przez kobiety androgyniczne niż kobiety nieokreślone seksualnie. Można wysnuć wniosek, że przejawianie wysokich wyników zarówno w wymiarze cech kobiecych, jak i męskich pozwala na elastyczne znajdowanie się w roli przywódcy grupy. Ponadto kobiety androgyniczne mają większe zaufanie do siebie i wyższe poczucie bezpieczeństwa, co ułatwia funkcjonowanie w roli komendanta. Wysoki udział cech męskich pozwala na kierowanie grupą przez motywowanie podwładnych, negocjowanie oraz podejmowanie szybkich i adekwatnych do sytuacji decyzji, choć z drugiej strony może doprowadzić do sporów wynikających z dużej potrzeby osiągnięć i niecierpliwości. Natomiast wysokie natężenie cech kobiecych pozwala na stosowanie zachowań opartych na intuicji, angażowaniu się w sprawy innych, jednakże może doprowadzić do przedłużającego się roztrząsania kwestii zadaniowych.

W przypadku roli „dusza zespołu” stwierdzono, iż studentki nieokreślone seksualnie przejawiały ją istotnie statystycznie częściej niż męskie kobiety. Wskazywałoby to na ich większą zdolność odnajdywania się w relacjach interpersonalnych w sytuacji zadaniowej w grupie. Mimo że w literaturze przedmiotu osoby nieokreślone seksualnie definiowane są jako raczej niesklonne do zachowań opiekuńczych (K u c z y Ń s k a, 1992), analiza wariancji wskazuje, iż wykazują one wyższą tendencję do preferowania roli wymagającej podjęcie takich działań niż kobiety o wysokim natężeniu cech męskich. Być może wiąże

się to z niższym nasileniem u nich takich cech, przypisywanych osobnikom męskim, jak: szorstkość w relacjach z ludźmi, podporządkowywanie sobie innych czy nie ujawnianie uczuć.

Tabela 4

Rezultaty analizy wariancji dla płci psychologicznej z uwzględnieniem ról grupowych

Rola	Płeć psychologiczna kobiet	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Tukey
Praktyczny realizator	androgyniczne	10,96	3,82	1,98	ni	–
	męskie	13,85	7,82			
	kobiece	12,93	6,49			
	nieokreślone seksualnie	10,52	4,46			
Koordynujący lider	androgyniczne	10,14	4,30	1,54	ni	–
	męskie	9,27	7,14			
	kobiece	7,07	4,66			
	nieokreślone seksualnie	8,68	5,01			
Ambitny komendant	androgyniczne	9,73	5,18	6,18	<b>0,00</b>	1–4
	męskie	12,54	7,15			
	kobiece	8,63	5,75			
	nieokreślone seksualnie	5,94	5,10			
Kreatywny pomysłodawca	androgyniczne	8,00	4,98	0,59	ni	–
	męskie	6,54	7,51			
	kobiece	8,80	8,32			
	nieokreślone seksualnie	7,23	5,33			
Wszędobylski łącznik	androgyniczne	7,18	4,98	0,35	ni	–
	męskie	5,85	4,33			
	kobiece	6,37	4,25			
	nieokreślone seksualnie	6,10	5,37			
Racjonalny analityk	androgyniczne	7,14	3,55	0,98	ni	–
	męskie	7,54	5,76			
	kobiece	8,97	5,77			
	nieokreślone seksualnie	9,07	4,64			
Dusza zespołu	androgyniczne	10,96	4,61	2,71	<b>0,04</b>	4–2
	męskie	8,65	5,91			
	kobiece	9,90	7,13			
	nieokreślone seksualnie	13,96	9,92			
Finiszujący perfekcjonista	androgyniczne	5,82	4,31	1,67	ni	–
	męskie	5,35	4,74			
	kobiece	6,90	4,56			
	nieokreślone seksualnie	8,23	6,69			

**Pytanie 3: Czy można mówić o łącznym wpływie poszczególnych zmiennych osobowościowych na przejawianie określonych ról grupowych?**

W celu ustalenia łącznego oddziaływania zmiennych badanych IPP i KKS na role grupowe przeprowadzono analizę regresji wielokrotnej. Wyniki istotne statystycznie (na poziomie  $p < 0,001$ ) uzyskano jedynie dla dwóch wymiarów mierzonych skalą Belbina – dla ról „ambitny komendant” i „dusza zespołu”. Dla obu ról wśród rozpatrywanych zmiennych osobowościowych istotne okazały się (odpowiednio blisko 21% i 17%) wymiary kobiecości i męskości mierzone Inwentarzem Płci Psychologicznej. Uzyskane zależności wskazują, iż wraz ze wzrostem natężenia przejawianych cech osobowościowych typowych dla ich płci u badanych studentek wzrasta też tendencja do przyjmowania roli lidera grupy bazującego na potrzebie osiągnięć oraz autorytarnym podejściu do zadań i ludzi – cechach utożsamianych raczej z rolą męską. Dla roli „dusza zespołu” stwierdzono zależność pomiędzy jej wyborem a wzrostem natężenia cechy „męskość”, co można tłumaczyć zwiększeniem się zdolności menedżerskich i koordynacyjnych dla dobra grupy.

Tabela 5

Rezultat analizy regresji wielokrotnej: rola grupowa ambitny komendant względem zmiennych psychologicznych mierzonych Inwentarzem Płci Psychologicznej oraz Kwestionariuszem Kompetencji Społecznych

	$\beta$	$B$	$T$	$P$
IPP kobiecość	0,237	0,208	2,445	0,016
IPP męskość	-0,212	-0,190	-2,261	0,026
$R = 0,456$ ; $R^2 = 0,208$ ; $F = 5,175$ ; $df = 6$ ; $p = 0,001$				

Tabela 6

Rezultat analizy regresji wielokrotnej: rola grupowa dusza zespołu względem zmiennych psychologicznych mierzonych Inwentarzem Płci Psychologicznej oraz Kwestionariuszem Kompetencji Społecznych

	$\beta$	$B$	$T$	$P$
IPP kobiecość	-0,281	-0,289	-2,830	0,005
IPP męskość	0,302	0,317	3,141	0,002
$R = 0,412$ ; $R^2 = 0,170$ ; $F = 4,015$ ; $df = 6$ ; $p = 0,001$				

### PODSUMOWANIE

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona, jednostronnej analizy wariancji ANOVA oraz analizy regresji można stwierdzić występowanie następujących zależności między badanymi wymiarami.

Rola „praktyczny realizator” jest ujemnie skorelowana z wymiarem „kobiecość”. Współpraca z taką osobą może przebiegać sprawnie dzięki jej skoncentrowaniu na wykonywaniu zadań zamiast na kształtowaniu relacji interpersonalnych. Częściej preferują ją kobiety cechujące się wysokimi wynikami w wymiarze „męskość” (ANOVA). Natomiast przynależność do tej roli można stwierdzić na podstawie wyników uzyskanych w wymiarach „kobiece kobiety” i „męskie kobiety”.

Rola „koordynujący lider” koreluje ujemnie z kompetencją społeczną określaną mianem „ekspozycja społeczna”. Wskazuje to na brak potrzeby czy umiejętności znajdowania się w centrum zainteresowania. Kobieta przyjmująca tę rolę preferuje zachowanie w grupie niewymagające nawiązywania bliższego kontaktu ze współpracownikami, nie lubi też poddawać się ich ocenom. Analiza wariancji wykazała, iż najwyższe natężenie średniej badanej zmiennej cechuje kobiety androgyniczne. Oznaczałoby to, że mają one największe predyspozycje do przyjmowania omawianej roli przywódczej, prawdopodobnie związane z wysokim natężeniem cech zarówno męskich, jak i kobiecych, co pozwala na efektywne funkcjonowanie w roli wymagającej kompetencji i dostosowania się do środowiska społecznego. Przewidywania przynależności do roli „koordynujący lider” można dokonać na podstawie łącznego oddziaływania następujących zmiennych: mierzonych przez kwestionariusz IPP „androgynię” i wymiar „kobiece kobiety” oraz mierzone skalą KKS zmienne „ekspozycja społeczna” i „intymność”.

„Ambitny komendant” to rola, która najczęściej koreluje z rozpatrywanymi zmiennymi osobowościowymi. Stwierdzono dodatnie zależności ze zmiennymi „męskość”, „ekspozycja społeczna” i „asertywność”, co może wskazywać na współwystępowanie tendencji do pełnienia w zespole funkcji związanej z przewodzeniem innym, z pojawieniem się u jednostki takich cech, jak: potrzeba dominacji, samookreślenia, łatwości funkcjonowania w sytuacjach wymagających oceny jednostkowego działania czy wreszcie umiejętności realizowania własnych celów i wpływania na innych. Zaobserwowano także występowanie związku o charakterze ujemnym omawianej roli z wymiarem „kobiecość”, co może świadczyć o nieprzejawianiu przez komendanta cech typowo kobiecych – delikatności, wyrozumiałości, wrażliwości na odczucia współpracowników. Przy rozpatrywaniu średniego natężenia tej zmiennej w powiązaniu z wymiarem płci psychologicznej zaobserwowano, że istotna statystycznie różnica została stwierdzona między wymiarami „androgynia”

i „niezróznicowanie seksualne”. Wskazywałyoby to na preferowanie tej roli przez studentki mające duże możliwości konstruktywnego działania i umiejętności adaptowania się do zaistniałej sytuacji. Natomiast kobiety nieokreślone seksualnie, jako niechętnie podejmujące działania niezgodnie ze stereotypem ich płci (biologicznej), rzadko przejawiają tę rolę przywódczą.

Opierając się na analizie zebranego materiału empirycznego, można stwierdzić, że rola „wszędobylski łącznik” koreluje dodatnio z kompetencjami społecznymi „ekspozycja społeczna” i „asertywność”. Potwierdza to zawarte w literaturze przesłanki (Belbin, 1981, 2003), że osoby preferujące tę rolę są entuzjastami, ekstrawertykami, umiejącymi współpracować z innymi ludźmi. Jednostronna analiza wariancji nie wykazała różnic w przejawianiu tej roli w zależności od wymiaru płci psychologicznej. Natomiast osiąganie wysokich lub niskich wyników w roli „wszędobylski łącznik” jest różnicowane przez zmienne „ekspozycja społeczna” i „asertywność” zmierzone KKS oraz wymiary płci psychologicznej – kobiety nieokreślone seksualnie i męskie kobiety.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że rola „dusza zespołu” współwystępuje z wymiarem „kobiecość”, natomiast ujemne korelacje stwierdzono z czynnikiem „męskość”. Wskazywałyoby to na efektywniejsze funkcjonowanie w tej roli kobiet charakteryzujących się umiejętnością angażowania się w sprawy innych, zdolnych do pewnych poświęceń na ich rzecz, niż tych, dla których typowa jest pewność siebie czy podporządkowywanie sobie innych. Analiza wariancji nie wykazała istotnych statystycznie różnic w przejawianiu tej roli grupowej w zależności od płci psychologicznej. Natomiast najwyższą wartością predykcyjną dla tej roli ma zmienna „płć psychologiczna” jako „nieokreślenie seksualne” – na jej podstawie z 80-procentowym prawdopodobieństwem można przewidywać przynależność do grupy kobiet rzadko wybierających tę rolę.

W przypadku roli „finiszujący perfekcjonista” zaobserwowano występowanie ujemnej korelacji z wymiarem „męskość”, co wskazywałyoby na niechętnie wybieranie tej roli przez studentki, dla których typowa jest niezależność, potrzeba dominacji oraz nastawienie na sukces jednostkowy, a nie grupowy. Zależność tę potwierdzają wyniki analizy wariancji, zgodnie z którymi męskie kobiety uzyskały najniższe nasilenie omawianej roli spośród wszystkich czterech typów płci psychologicznej.

Wydaje się, że przeprowadzone analizy ukazały złożoność uwarunkowań preferowania określonej roli grupowej. W zależności od specyfiki roli stwierdzono jej współwystępowanie z odmiennymi rodzajami kompetencji społecznych oraz typami płci psychologicznej. Zasadne byłoby zwiększenie liczby wachlarza badanych zmiennych warunkujących poszerzenie wyboru roli grupowej o takie zmienne, jak poczucie kontroli, inteligencja emocjonalna czy też konstrukty wchodzące w skład NEO-FFI.

Zakłada się, że uzyskane wyniki badań mogą znaleźć zastosowanie podczas tworzenia zespołów zadaniowych nastawionych nie tylko na osiągnięcie celu, lecz także na nawiązanie i utrzymanie pozytywnych relacji interpersonalnych. Mogą także przyczynić się do poznania specyfiki wyboru określonych ról grupowych, zwłaszcza w aspekcie relacji społecznych w miejscu pracy.

#### BIBLIOGRAFIA

- Argyle M. (1991), *Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa
- Argyle M. (1999), *Zdolności społeczne*, [w:] S. Moscovici (red.), *Psychologia społeczna w relacji ja – inni*, WSiP, Warszawa
- Belbin M. (1981), *Management teams: why they succeed or fail*, Butterworth–Heinemann, Oxford
- Belbin M. (2003), *Twoja rola w zespole*, GWP, Gdańsk
- Bem S. (1988), *Androginia psychiczna a tożsamość płciowa*, [w:] Ph. Zimbardo, F. Ruch (red.), *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa
- Bem S. (2000), *Męskość. Kobiecość. O różnicach wynikających z płci*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk
- Dakowicz A. (2000), *Płeć psychologiczna a poziom samoaktualizacji*, Trans Humana, Białystok
- Kożusznik B. (1996), *Podmiotowość zespołu pracowniczego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
- Kożusznik B. (1998), *Psychologia w pracy menedżera*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
- Krzywka A. (2004), *Inteligencja emocjonalna a zdolności twórcze*, „Edukacja i Dialog”, **10**, 163, 25–31
- Kuczyńska A. (1992), *Inwentarz do oceny płci psychologicznej*, Pracownia Testów PTP, Warszawa
- Mandrosz-Wróblewska J. (1985), *Rola schematów „ja” w przetwarzaniu informacji o sobie i innych ludziach*, „Przegląd Psychologiczny”, **1**, 101–121
- Matczak A. (1992), *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych*, Pracownia Testów PTP, Warszawa
- Taracha M. (2005), *Kompetencje społeczne*, [www.remEDIUM-psychologia.pl](http://www.remEDIUM-psychologia.pl).
- Witkowski S. (red.) (1998), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław